نموذج ترخيص

أنا الطالب: تهاني محمد فواز العنزي أمنح الجامعة الأردنية و/ أو من تفوضه ترخيصاً غير حصري دون مقابل بنشر و / أو استعمال و / أو استغلال و / أو ترجمة و / أو تصوير و / أو إعادة إنتاج بأي طريقة كانت سواء ورقية و / أو إلكترونية أو غير ذلك رسالة الماجستير / الدكتوراه المقدمة من قبلي وعنوانها.

تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وفق أولويات تلبيتها

وذلك لغايات البحث العلمي و / أو التبادل مع المؤسسات التعليمية والجامعات و / أو لأي غاية أخرى تراها الجامعة الأردنية مناسبة، وأمنح الجامعة الحق بالترخيص للغير بجميع أو بعض ما رخصته لها.

اسم الطالب: تهاني محمد فواز العنزي

التوقيع:

التاريخ: ١٢/ ٥/ ٢٠١٢م

تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها

إعداد

تهاني فهد فواز العنزي

المشرف

الأستاذ الدكتور سلامة يوسف طناش

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والأصول

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنيّة

أيار، ٢٠١٣

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الأطروحة (**تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئـــة التـــدريس الإناث في الجامعـــات الحكوميـــة الســـعودية وتحديـــد أولويـــات تلبيتهـــا**).

وأجيزت يوم الاثنين بتاريخ ٦ / ٥ / ٢٠١٣.

أعضاء لجنة المناقشة: التوقيـــــع

الأستاذ الدكتور سلامة يوسف طناش مشرفا ....

أستاذ الإدارة التربوية

الأستاذ الدكتور بسام مصطفى العمري عضواً ....

أستاذ الإدارة التربوية

الدكتور خالد علي السرحان عضواً ....

أستاذ مشارك- الإدارة التربوية

الأستاذ الدكتور عدنان بدري الإبراهيم عضواً ....

أستاذ الإدارة التربوية (جامعة اليرموك)

الإهـــــــــــــــــــــداء

الى خيمة الحنان وغيمة المكان إلى فجر أشرقت له الشمس والحياة من قرت بها عيني

وأضاءت حياتي وبصالح دعائها أبصرت نجاحي

"جدتي الغالية" حفظها الله

- الى روح والدتي رحمها الله

لك يا من أستمد منه قوتي واعتزازي وحملي لأسمك مصدر فخري بذاتي

"والدي الغالي" حفظه الله

إلى من علمني حب العلم ونصحني وأرشدني بكل حلم، إلى من وجدت في قربه الأمان والسعادة،

إلى من عطاؤه لي الكثير والكثير، إلى المعلم والقائد

عمي الحبيب."عوض العنزي" حفظه الله

إلى من تربيت معهم وسكنوا قلبي ووجداني...

الى من شاركوني طعم الحياة فمعهم تحلو مرارة الأيام استضيء بآرائهم وأتشجع بأقوالهم

فنعم الصاحب والرفيق. .. "صديقاتي العزيزات"

لكم جميعاً، أهدي هذا الجهد المتواضع.

الباحثة

الشكر والتقدير

يطيب لي ويسر قلبي وقد بلغت هذه الدراسة نهايتها بعون الله، أتقدم بالشكر الخالص والتقدير الوافر لأستاذي الدكتور سلامة يوسف طناش الذي منحني من وقته الخالص، وأعطاني من جهده ما ساعدني على إنجاز هذه الدراسة، حيث تشرفت بكتابة هذه الدراسة تحت إشرافه وتوجيهه، وأشكره على متابعته لخطوات هذه الدراسة منذ كانت عنواناً إلى أن أصبحت على ما هي عليه الآن. كما أتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام الذين تفضلوا بقبول مناقشة هذه الرسالة، وتحملوا عناء قراءتها، على الرغم من أشغالهم الكثيرة،وسيكون لملاحظاتهم الأثر الأبرز في تطوير هذه الرسالة وتحسين جودتها، فجزاهم الله عني خير الجزاء ونفعنا على الدوام بعلمهم. وأخيراً أوجه شكري وتقديري لكل من مدّ لي يد العون في سبيل إخراج هذا العمل إلى حيز الوجود؛ إلى كل هؤلاء أتقدم بأجمل الشكر مع المحبة العطرة والتقدير.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

والله الموفق،،،،،

الباحثة

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملاحق

قائمة الأشكال

تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها

إعداد

تهاني فهد فواز العنزي

المشرف

الأستاذ الدكتور سلامة يوسف طناش

الملخص

هدفت الدِّراسة إلى تعرف تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها. تكونت عينة الدراسة من (٥٦٠) عضو هيئة تدريس من الإناث موزعين ضمن فئتين هما: الفئة الأولى وهن أعضاء هيئة التدريس الإناث والبالغ عددهن (٥٠٤) تم اختيارهن بالطريقة العشوائية الطبقية. أما الفئة الثانية فتكونت من (٥٦) عضو هيئة تدريس ممن يشغلن منصب رئيس قسم أو عميد. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم أداتين الأولى وهي استبانة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتحديد أولويات تلبيتها. أما الأداة الثانية فهي المقابلات حيث قامت الباحثة باختيار (٥٦) من أعضاء هيئة التدريس الإناث ممن يشغلن مناصب (رؤساء الاقسام والعمداء) ومقابلتهم وتطبيق استبانة الدراسة عليهم من خلال محاورتهم بالمجالات الواردة في الاستبانة. وتضمنت الاستبانة بصورتها النهائية (٥٨) فقرة تغطي مجالات: التخطيط للعملية التدريسية؛ المهارات الإنسانية والتواصل؛ واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ والتوجيه والقيادة؛ والمتابعة والتقويم؛ والبحث العلمي؛ وخدمة المجتمع؛ وطرائق التدريس. وقد أظهرت نتائج الدراسة الآتي:

- جاءت تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية للاحتياجات التدريبية عالية في جميع المجالات باستثناء مجالي التوجيه والقيادة؛ والبحث العلمي؛ ووخدمة المجتمع حيث جاءت التقديرات متوسطة.
- جاءت تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية عالية في جميع المجالات باستثناء مجالي المهارات الإنسانية والتواصل، والتوجيه والقيادة، وخدمة المجتمع حيث جاءت التقديرات متوسطة.
- جاءت تقديرات رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث عالية في جميع المجالات باستثناء مجالي البحث العلمي، وخدمة المجتمع حيث جاءت التقديرات متوسطة.

- جاءت تقديرات رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية عالية في جميع المجالات باستثناء مجالي البحث العلمي؛ وخدمة المجتمع حيث جاءت متوسطة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية، والخبرة، والوظيفة، والجامعة التي تخرجت منها.
- وجدت فروق دالة إحصائياً في درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية للاحتياجات التدريبية في مجالي البحث العلمي وطرائق التدريس تعزى لمتغير نوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية.
- وجدت فروق دالة إحصائياً في درجة تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية للاحتياجات التدريبية في مجال خدمة المجتمع تعزى لمتغير الجنسية ولصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديات.

وفي ضوء ما أسفرت عنه الدِّراسة من نتائج قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات كتدريب أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية في مجالات طرائق التدريس؛ وواستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ والتخطيط للعملية التدريسية.

الكلمات المفتاحية: احتياجات تدريبية، أعضاء هيئة تدريس إناث، جامعات حكومية، أولويات تلبيتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة:

يعد التعليم العالي ذا أهمية بالغة في إعداد الموارد البشرية المدربة، لأن مرحلة التعليم العالي التي يمر بها الإنسان تعد من أهم المراحل التعليمية في حياته، إذ تأتي استكمالاً لما تَمَّ تحقيقه في مراحل التعليم السابقة، فالتعليم العالي يساعد على بناء الفرد المتعلم القادر على تحقيق التنمية الشاملة في أي مجتمع من المجتمعات استجابة للتطورات والتغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، والتي تؤثر تأثيراً مباشراً على الأفراد.

ولم يَعُد التعليم خدمة تُقدَّم للأفراد، وإنما أصبح عملية استثمارية تسهم بشكل كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات، ومن هنا ظهر ما يسمى برأس المال البشري، فالعملية الإنتاجية تسهم في تنمية رأس المال المادي، في حين تسهم العملية التعليمية في تنمية رأس المال البشري، والذي يسهم بدوره إسهاماً فعالاً في تنمية رأس المال المادي، مما يجعل من الإعداد الجيد للفرد في العملية التعليمية استثماراً أغزر إنتاجاً وأعلى عائداً في المجتمع (الطنيجي، ٢٠٠٨).

ويحظى التعليم العالي باهتمام كبير في معظم الأنظمة التربوية العالمية بما فيها الأنظمة التربوية العربية، وذلك لما له من دور في تنمية المجتمع وتطوير مجمل أحواله. ولهذا صار ينظر إلى هذا التعليم نظرة تعكس اهتمام الدول به حتى صار الإنفاق عليه أمراً استثمارياً وليس استهلاكياً، لا سيما بعد أن تبين أن عائده ومردوده سريع يتمثل في مخرجاته من الأفراد الذين يكملون دراستهم في مؤسساته. فقد اتضح: "أن تعويض الأموال التي تنفق على التعليم يتم خلال تسع أو عشر سنوات، في حين يحتاج تعويض القروض الطبيعية التي تؤخذ من أجل التنمية إلى فترة تتراوح بين (١٢–١٨) سنة، كما أن برنامج استصلاح أراض جديدة لا ترد نفقاته قبل (١٢–١٥) سنة (سنقر، ٢٠٠٢). ويرى الصيرفي والفياض (١٩٩٨) أن التعليم العالي الجامعي هو أساس التقدم العلمي، وله أهميته في التقدم والتنمية؛ ومن الملاحظ أن التعليم العالي في معظم دول العالم قد سار في اتجاه التطور والتقدم، وهو يهدف إلى إعداد الكوادر العلمية والفنية والتنظيمية والإدارية في المجتمعات الحديثة، وهو قمة السلم التعليمي كماً وكيفاً، بالإضافة إلى كونه مرحلة التخصص في مستوياته كافة. لذلك تعد مؤسسات التعليم العالي في أي بلد مراكز الإشعاع الفكري، ومصانع العلماء، حيث تعمل على رفد مؤسسات المجتمع مثل المصانع

والشركات والمستشفيات والمدارس والجامعات ومراكز البحوث، بالكوادر المؤهلة عالياً. كما يعد التعليم العالي قائداً للتقدم والتطور في مختلف مجالات الحياة (أبو كليلة، ٢٠٠١). وهذا ما أكده العمري (٢٠٠٧) من أن الجامعات تعد إحدى مؤسسات التعليم العالي وتشغل قمة السلم التعليمي في مختلف البلدان، وتبدو أهميتها في تطوير كافة نواحي الحياة في المجتمع. فالجامعة أكبر مؤسسة مجتمعية تعليمية تتفاعل مع المعرفة والثقافة في أرفع مستوياتها فهي تبني الاختصاصيين لمجالات الاختصاص المتعددة التي يحتاجها المجتمع، وتعنى بالبحث العلمي الأساسي والتطبيقي على المستويين الفردي والجماعي.

ولمواكبة هذه التطورات والتحولات المتسارعة في عالم اليوم، فإن أعضاء هيئة التدريس العاملين في المؤسسات التعليمية لا يستطيعوا تجاهل التطورات والتغيرات المتسارعة التي يعيشها هذا العالم وعليهم أن يتفاعلوا معها، كما أنهم ملزمون بتهيئة بيئة صالحة لهذا التطور ليكونوا أقدر على مواجهة التحديات والصراعات، وهذا يستدعي اتخاذ الخطوات المناسبة لتطوير فاعلية العاملين وتكيفهم مع المتطلبات المتجددة، من خلال تطوير قدراتهم وتحسين كفاياتهم، للتعامل الفاعل مع مستجدات العصر وتقنياته (عويدات، ١٩٩٩). ويؤكد بركات (١٩٩٦) بقوله وحتى يؤدي عضو هيئة التدريس دوره بكفاية فإن تطويره وتنميته واجبة إلى جانب تهيئة الظروف الاجتماعية والعلمية والمالية الملائمة، وتطوير عضو هيئة التدريس وتنميته لها مفهوم شامل يشمل التدريب على أساليب التدريس الجامعي تدريباً نظرياً وعملياً والمهام الإدارية والمهارات البحثية وخدمة المجتمع، وهناك ما يشير إلى أن برامج إعداد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات يجب أن تقوم على الحاجات الآنية والمستقبلية للعاملين من ناحية، ومن ناحية اخرى يجب أن تستند هذه البرامج من حيث المحتوى وآليات التدريب على معلومات وبيانات مرتبطة بخصائص الانتاج وخصائص الخريجين واحتياجات القائمين على العملية التدريسية (السلمي، ٢٠٠١).

ومن هنا فإن تحديد الإحتياجات التدريبية يعد القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط والتصميم للبرامج التدريبية المختلفة؛ سواء أكانت برامج تربوية أم غير تربوية وسواء أكانت برامج مخصصة لقطاع التعليم أم لقطاع الأعمال؛ فالآلية واحدة، ويمكن إتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الإحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الأهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر والمستقبل، فالخطوة الأولى هي تحديد الإحتياجات الحالية للتدريب والتطوير بشكل دقيق، وتحديد متطلبات التدريب المستقبلية (تريسي، ٢٠٠٤؛ الياور، ٢٠٠٥).

ويعد تحديد الاحتياجات التدريبية الأداة الرئيسة، والمرتكز الأساسي في التخطيط لإعداد وتطوير العاملين في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية، إذ يعد التدريب العمليــة المنظمة والمخططة والمستمرة، التي تؤول إلى تنفيذ برامج تدريبية مبنية وفق منهجية واضحة وعلمية، ومستندة إلى مهمات محددة وواضحة لهؤلاء العاملين، وغاية هذه العملية تنمية معارف ومعلومات العاملين، وتطوير مهاراتهم وإتجاهاتهم، في ضوء قائمة الإحتياجات التدريبية، التــي هي إنعكاس لنتائج تقويم أدائهم، وتطوير وتنمية المؤسسات التربوية يتطلب وجود أفراد يتصفون بمهارات تعزز قدراتها على تأدية أدوارها، وتحقق مستوىً متميــزاً فــي الكفايــة والفاعليــة للمؤسسات التي يعملون فيها. وضمن هذا الإطار أوصى وزراء التعليم العالي في الدول العربية في اجتماعهم الذي انعقد في الجزائر عام (١٩٨١) في التوصية رقم (٢٤) بــضرورة إعطــاء الاولوية الكبرى للتكوين العلمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية، وتمكيــنهم مــن متابعة نموهم العلمي وتوفير وسائل البحث والاطلاع على المعارف الجديدة، وتضمنت التوصية رقم (٢٥) وضع الخطط وتنظيم البرامج القصيرة المناسبة للإعداد المهني والتربوي لأعــضاء هيئة التدريس. وفي الندوة التي نظمها اتحاد الجامعات العربية بالتعاون مع جامعة الملك ســعود حول عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية والتي عقــدت مــن (٢٧ شــباط – ٢ آذار – ١٩٨٣) أوصى المشاركون بضرورة أن تقوم كل جامعة بوضع برامج تأهيل خاصــة بطــرق التدريس لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم لعقد لقاءات دورية (العريض، ١٩٩٩).

مشكلة الدراسة:

من منطلق الأخذ بالاتجاهات الحديثة في المراجعة الدورية لحاجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السعودية وفي ضوء المتغيرات الثقافية والاجتماعية وما يــستجد فــي ميدان التدريس في هذه الجامعات ومجال أهداف التدريس الجامعي وعملاً بالتوصيات والنتــائج التي أسفرت عنها بعض الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة والتي كشفت عــن انخفــاض مستوى كفاءة التدريس في الجامعات، وأن الاخذ بالوسائل التكنولوجية في مجال التعليم محدوداً للغاية وسعياً إلى تحسين كفاءة التدريس بقصد المساعدة على تحقيق الأهداف وتحسين الكفــاءة الداخلية للخريجين وتمشياً مع خطط التطوير التربوي والنظرة المستقبلية للتعليم فــي المملكــة العربية السعودية، ومن منطلق الأخذ بالمنهجية العلمية في معالجة مشكلات التعليم العالي القائم على اقتصاد المعرفة، ومن منطلق التطور المعرفي والتكنولوجي المتسارع، والتقــدم العلمــي والذي كان له دور في اهتمام جامعات الدول المتقدمة والنامية بتنظيم برامج وأنــشطة لتطــوير كفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بما يُمكّنهم من الاستخدام الأمثــل للمعرفــة، كمــا

نشطت الجامعات في استحداث برامج للإعداد التربوي لأعضاء هيئة التـدريس، وللجامعـات السعودية محاولات في هذا المجال، إذ قامت بعض الجامعات الحكومية مثل جامعة الملك عبـد العزيز وجامعة الملك سعود وجامعة البترول والمعادن بإنشاء مراكز لتطوير كفايـات أعـضاء هيئة التدريس لمواجهة التحديات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس، إلا أن هذه البرامج والأنشطة اقتصرت على دورات قصيرة في بداية العام الدراسي بشكل غير منتظم وغير مـستمر وربمـا غير كافٍ لأهمية التدريب المستمر لعضو هيئة التدريس القائم على الحاجات الأساسـية التـي يعاني من نقصها وعدم توفرها لديه. ومن منطلق الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس فـي الكليات الجامعية في إعداد القوى البشرية المتخصصة والفاعلة. فقد جاءت هذه الدراسة لتحاول تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الإناث فـي الجامعـات الحكوميـة السعودية. وتمثلت مشكلة الدراسة في تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث مـن وجهـة نظـرهن فـي الجامعات الحكومية السعودية؟
٢. ما تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية؟
٣. ما أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية؟
٤.ما أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر رؤساء الاقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية؟
٥. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة ونوع الكلية والوظيفة والجامعة التي تخرج منها والجنسية؟

هدف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها.

أهمية الدراسة:

يؤمل أن تستفيد من هذه الدراسة الجهات التالية:

- المخططون والمصممون للبرامج التدريبية في الجامعات الحكومية السعودية حيث تساعدهم في بناء البرامج التدريبية التي تفي بالاحتياجات التدريبية الفعلية الاساسية التي ستكشف عنها الدراسة. وتتضح أهميتها من محاولتها وسعيها الإسهام في إعطاء صورة حقيقية عن الأداء الفعلي لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية.
- إدارة شؤون العاملين وإدارة الجودة الشاملة والإدارات الأخرى المعنية بتوصيف الوظائف بالاعتماد على الاحتياجات التدريبية المتعلقة بالكفايات اللازمة والمطلوبة لممارسة أعمالهم.
- كما يتوقع أن تسهم هذه الدراسة في فتح الباب أمام الباحثين وطلبة الدراسات العليا بشكل خاص في إجراء مزيد من الدراسات والبحوث حول طبيعة برامج التدريب المناسبة لأعضاء هيئة التدريس واستراتيجيات التدريب الفاعلة.

المصطلحات الإجرائية:

تضمنت الدراسة عدداً من المصطلحات التي لا بد من تعريفها وتحديد دلالاتها بما يتناسب مع أهداف هذه الدراسة، وهي:

- **الإحتياجات التدريبية:** هي مجموعة التغييرات والتطورات الإيجابية المطلوب إحداثها في مهارات أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية لتجعلهن أكثر كفاءة وفاعلية في أداء مهامهن المطلوبة، وتم قياسها بالدرجة التي حصلت عليها المستجيبة لأداة تقدير الاحتياجات التدريبية حسب الأداة المستخدمة.
- **الأولويات التدريبية:** هي مجموعة الخبرات والاحتياجات التدريبية ذات الاولوية واللازمة لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية لتجعلهن أكثر كفاءة وتساعدهن

في تحقيق التعليم الفعال، وتم قياسها بالدرجة التي حصلت عليها المستجيبة لأداة تحديد أولويات الاحتياجات التدريبية.

- **أعضاء هيئة التدريس الإناث:** هن أشخاص يحملن الدرجة الجامعية الثالثة (الدكتوراة) في حقل من حقول المعرفة العلمية المتخصصة ويقمن بالتدريس في الجامعات الحكومية السعودية للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١م.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الإناث العاملات في الجامعات الحكومية السعودية وذلك للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١، وتتحدد نتائج هذه الدراسة اعتماداً على صدق وموضوعية استجابة أفراد العينة لأداة الدراسة ولأداة الدراسة وصدقها وثباتها.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يتضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري المتعلق بالدراسة وتم تقسيمه إلى جزأين، الأول ويتعلق بالتعليم العالي في الوطن العربية وبالمملكة العربية السعودية، أما الجزء الثاني فيتعلق بالاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس، كما يتضمن هذا الفصل مراجعة للدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة بالاعتماد على التسلسل الزمني في عرضها من الأقدم للأحدث تبعاً لمتغيرات الدراسة.

أولاً: الادب النظري:

لقد بات من المؤكد أن الثروة الحقيقية للشعوب والأمم هي في ناسها رجالاً ونساء، فهم الأمل والعنصر الفاعل لتحقيق التنمية الإنسانية بتحرير الإنسان من الخوف والجهل والحرمان، وتهدف التنمية الإنسانية إلى تأمين مستقبل أفضل للجميع بتمكينهم من التمتع بحياة طويلة وصحية وخلاقة، والتنمية الإنسانية لا تقتصر على الجانب المادي فحسب بل تتعداه إلى تعزيز الخيارات الإنسانية مما يمكن الناس من توسيع قدراتهم، فتتاح لهم أحسن الفرص لاستخدامها، وعلى كل حال فإن التنمية الإنسانية لا تسعى إلى الزيادة في القدرات والفرص فحسب بل تسعى إلى ضمان التوازن بينها (ابن أحمد، ٢٠٠٥).

لقد أصبح جلياً أن هذه التنمية الإنسانية لا يمكن تحقيقها إلا إذا كان البشر متمكناً، وإذا كان الفاعلون يشكلون أكبر نصيب من الشعب، وفي كل الأحوال فإن التنمية خيار جماعي وعمل جماعي وتقاسم جماعي لخيراتها وإلا فإنها لا تكون، والتنمية الجديدة في مفهومها الشامل، وبخاصة ببعدها الإنساني ترتكز على المعرفة التي تعتبر قدرة إنسانية هائلة تمكن من التغلب على الفقر والجهل والخوف، وهي مؤشر لتوسيع خيارات البشر مما يعظم قدراتهم على التنمية بمفهومها الأوسع، ولا بد من التأكيد على أن لمجتمع المعرفة ركيزتين أساسيتين هما: المخزون المعرفي ورأس المال المعرفي، وبهذه الركيزتين يمكن لأمة ما أن تشيد مشروع تنميتها الإنسانية معطية الأهمية القصوى لمفهومي التقدم والرفاه (الحميد,٢٠٠٣).

والمساهمة في إثراء المعرفة يمر عن طريق تعظيم دور العلم في المجتمع وتمكين العلم والمعرفة من المكانة التي تليق بهما عن طريق تشجيع التجديد والإبداع والإبتكار وتوظيف الإكتشافات والاختراعات لتحقيق الرفاه الإنساني، ونشر المعرفة يعني دمقرطة المعرفة أي إفراز جيل جديد من حقوق الإنسان الذي يعمق حقاً قد سبق أن اعتبر هاماً في التاريخ الإنساني

وهو حق الإنسان في التعليم والتعلم. إن الموجة الجديدة المرتكزة على مجتمع المعرفة تعتبر المعرفة مرفقاً عمومياً وهي ملك للإنسان قاطبة، وبالتالي فإن تمكين الإنسان من المعرفة لا يتوقف عند هذا الحد بل يتعداه إلى ضرورة نشرها وتقاسمها مع الآخرين أي تمكين الجميع من الولوج والنفاذ إلى المعرفة الجماعية من خلال شبكة تبادل المعارف وتقاسم الخبرات وتفاعل المهارات وإخصاب الكفايات (الجنيدل,٢٠٠٦).

ويلعب التعليم دوراً هاماً، وأساسياً في التنمية الإقتصادية والإجتماعية، وهناك اعتقاد سائد يرى أن التنمية الإقتصادية، "ترتكز على أساسين: الأول: الثروة الطبيعية ورأس المال، والثاني: الثروة البشرية المتعلمة، والقادرة على دفع الإقتصاد إلى الأمام، ولعل هذا الإعتقاد جعل الدول تتجه إلى التعليم كمفتاح للتنمية الشاملة منها الأردن كدولة تسعى إلى تنمية مواردها البشرية، وفي غياب الثروة الطبيعية ورأس المال، أدركت أهمية التعليم كوسيلة فاعلة في إحداث التطور والتنمية، فتم التوسع في التعليم في كافة مراحله، وشمل هذا التوسع التعليم العالي، فأسست المعاهد والجامعات (حوامدة، ١٩٩٤)، ومن أجل قيام الجامعات بتأدية رسالتها، والمتمثلة في ثلاثية: التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع. فإنها تسعى جاهدة إلى التوسع في برامجها على صعيد المرحلة الجامعية الأولى للمساهمة في التنمية، وخدمة المجتمع، وتسعى كذلك إلى التوسع في برامجها على صعيد المرحلة الجامعية الثانية، والثالثة؛ الدراسات العليا، إعداد الكوادر البشرية المتخصصة، والتي تتميز ببعد معرفي، وبعد تخصصي، وبعد بحثي هادف.

التعليم العالي في الوطن العربي:

يعد التعليم العالي الجامعي أساس التقدم العلمي، وله أهميته في التقدم والتنمية، ومن الملاحظ أن التعليم العالي في معظم دول العالم قد سار في اتجاه التطور والتقدم، وهو يهدف إلى إعداد الكوادر العلمية والفنية والتنظيمية والإدارية في المجتمعات الحديثة، وهو قمة السلم التعليمي كماً وكيفاً، بالإضافة إلى كونه مرحلة التخصص في كافة مستوياته (الصيرفي والفياض، ١٩٩٨). ويعرف التعليم العالي (Higher Education) بأنه مرحلة التخصص العلمي في كافة أنواعه ومستوياته، رعاية لذوي الكفاءة والنبوغ وتنمية لمواهبهم، وسد حاجات المجتمع المختلفة في حاضره ومستقبله بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة وغاياتها النبيلة (برو،٢٠٠٢)، وحدد البيان الأخير لليونسكو حول التعليم العالي للقرن الحادي والعشرين (الرؤيا والعمل) مفهوم التعليم العالي بأنه: ذلك التعليم الذي يحتوي كل شكل من أشكال التدريس أو التكوين أو التأهيل للبحث، والملقن في مستوى ما بعد الثانوي من طرف مؤسسة جامعية وغيرها من مؤسسات التعليم المعترف بها من طرف السلطات المختصة للدولة (بدران، ٢٠٠٨).

ويتبين من تعريف التعليم العالي أنه يشتمل على التعليم الجامعي المتوسط الذي يقدم على مستوى كليات المجتمع كما يشتمل على التعليم الجامعي الذي تقدمه الجامعات وقد أكد ذلك عبد الرحمن (١٩٩٠) بقوله: أن مفهوم التعليم العالي ينطبق على مجموعة من الأفراد الذين يتلقون التعليم في الجامعات أو الدراسات العليا، كما أن هذا المفهوم يرتبط ارتباطاً شديداً بطبيعة أنشطة الممارسات العلمية والعملية التي يقوم بها هؤلاء الأفراد في حياتهم المستقبلية بعد تخرجهم في مرحلة التعليم الجامعي، كما يتبين أن التعليم العالي يعد أعلى وأشمل عند إطلاقه من التعليم الجامعي، كما يرتبط التعليم العالي باعتباره أعلى مراحل التعليم وقمته بمجموعة من القدرات التي تسهم في حدوث تغييرات هامة يكتسب منها الفرد مجموعة من الكفاءات التي تؤهله لمجال سوق العمل والحياة ككل.

ومن خلال استعراض التعريفات السابقة ترى الباحثة أن مفهوم التعليم الجامعي يعبر عن مراحل تعليمية أكثر من مرحلة الجامعة ذاتها لأنه يشمل مرحلة ما بعد المرحلة الثانوية بصفة عامة، ويتضمن ذلك مرحلة المدارس العليا التي قد تمتد ما بين عامين إلى خمسة أعوام، أو تشير أيضاً إلى مرحلة الجامعة وإلى مرحلة ما بعد الجامعة أو ما تسمى بمرحلة التعليم للدراسات العليا.

إن تعدد مؤسسات التعليم العالي والجامعي ووضوح أهدافها وتنوع وظائفها وحسن توجيهها في خدمة المجتمع تتضمن في جملتها مؤشراً أو معياراً للتقدم، فمن خلاله تتمايز المجتمعات قوة وضعفاً. فالفرق الحقيقي بين الدول المتقدمة والدول المتخلفة ليس في عدد أبنائها، وليس فيما على أرضها من عمائر ومصانع وكافة مظاهر الثروة المادية، وإنما هو في مجموع ما توافر لكل منها من خبرات متقدمة في العلوم والفنون والآداب والثقافة عامة كماً وكيفاً، فالعنصر البشري هو المصدر الأول لكل ثروة مادية وفكرية وروحية (الرشيد، ٢٠٠٥).

ويعد الهدف الأساسي للتعليم العالي تزويد الدولة ومرافقها بالموظفين الإداريين والمتعلمين الذين يستطيعون إدارة شؤون البلاد والمجتمع، ويلاحظ أن هذا الهدف يكاد يكون الهدف الأول في كافة مستويات وأهداف التعليم العالي في الوطن العربي (الملـيص، ٢٠٠١)، إلا أن التقدم العلمي حافظ على هذا الهدف كوظيفة من الوظائف الرئيسية للتعليم العالي، ثم استجدت أهمية قضايا أخرى وبالتالي وظيفة أخرى وهي البحث العلمي الذي عن طريقه يحصل التطور العلمي وتتطور الشعوب والمجتمعات، وهناك وظيفة ثالثة للتعليم العالي كما أشار إليها عابدين (٢٠٠٤) وهي: خدمة المجتمع من خلال التنشيط الثقافي والفكري في المجتمع، وبهذا أصبحت الوظائف

الثلاث للتعليم العالي التي لم يختلف عليها أية دولة في العالم هي: إعداد القوى البشرية, والبحث العلمي, وخدمة المجتمع من خلال التنشيط الفكري والثقافي العام.

ويشير سعادة (٢٠٠٢) إلى أن أهمية التعليم العالي تكمن في توفير مجالات عديدة للتخصص تعمل على تحقيق طموحات الشباب، وتناسب قدراتهم وميولهم واهتماماتهم، وهو بذلك يمثل نوعية من التعليم تختلف عن النمط النظامي في مدارس التعليم العام من حيث طبيعة الدراسة، ونوعية التخصصات، وأنماط التفاعل الإجتماعي، مما يساعد على نمو شخصية الطالب وتعزيز قدراته الذاتية في التعلم والتفكير، واتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية. ولقد ورد في نصار (٢٠٠٥) أن المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم قد حددت غايات التعليم العالي في الوطن العربي وأهدافه ضمن أربع مجموعات رئيسية هي:

- **الغايات والأهداف المتعلقة بالمتعلم:** وهو الزبون المباشر للتعليم العالي، وتتمثل هذه الأهداف خاصة في المجالات الآتية: أولاً: الغايات والأهداف المتعلقة بالمعرفة والفكر والمهارات ومن أبرزها: توفير الحد الأدنى من المعارف والمعلومات في الموضوعات التي يدرسها المتعلم وتمكين المتعلم من الإستزادة من المعارف، والتعلم المستمر القائم على الجهد الذاتي لتنمية معلوماته والإستمرار في هذه العملية مدى الحياة, وتمكين المتعلم من القدرة على النقد والإبداع والتطوير، وإدراك تداخل العلوم والمعارف وتولد حقول معرفية جديدة باستمرار نتيجة لهذا التداخل التفاعل مع معطيات الحياة المادية والإجتماعية والإقتصادية.
- **الغايات والأهداف المتعلقة بالهوية الثقافية ومنظومة القيم والسلوك ومن أهمها:** تعزيز الذاتية الثقافية للمتعلم، وتحصينها بتعريب التعليم العالي وتعزيز إمكانات اللغة العربية في المساهمة بتطوير التعليم العالي، وتوطيد اعتزازه بثقافته ومجتمعه وتنمية ولائه لوطنه وتكريس نفسه لخدمة مجتمعه, واقتران تعزيز الذاتية الثقافية، بتقبل الثقافات الأخرى واحترام الذاتيات المختلفة وتعزيز سلوك وروح التفاهم والتعايش والمشاركة مع الثقافة والمجتمعات الأخرى الملتزمة بهذه التوجهات, وتعزيز قيم العمل والإنتاج والجدية والمثابرة والتنظيم لدى المتعلم من خلال توفير هذا النمط من القيم والسلوك في محيط التعلم، ومن خلال الممارسات المجتمعية والإقتصادية والسياسية والإدارية عامة.
- **الغايات والأهداف المتعلقة بالمعرفة:** ولقد ارتبط التعليم العالي منذ نشأته بمسؤوليته تجاه توسيع آفاق المعرفة، وتركيزه على البحث العلمي وسيلة لذلك، ويجري التركيز في الدول العربية "نظرياً" على هذا الدور بصفته أحد الغايات الرئيسية للتعليم العالي، ولكن الواقع يشير إلى أن التركيز على البحث العلمي وتطوير المعرفة لا يجد الإهتمام الحق والمستحق، لا من

ناحية إعطائه الأولوية من قبل هيئة التدريس ولا من حيث تهيئة جو البحث العلمي والتمويل المناسب لذلك من قبل الدولة. وإزاء هذا الوضع، فإن التأكيد على ضرورة قيام مؤسسات التعليم العالي بتحقيق الغايات المتوقعة منها تجاه المعرفة والبحث العلمي يعد أمراً أساسياً وبصفة خاصة فيما يتعلق بالغايات الآتية: تطوير المناهج دورياً باستمرار، وبجرأة على تخطي التقسيمات التقليدية للتخصصات، من غير تجاوز للمنهجية والعمق العلمي، بحجة تطور العلوم والمعارف, ومواكبة مستجدات العلوم والمعارف وتداخلها ورصد ما يبرز من تخصصات جديدة عابرة للتخصصات التقليدية، وشمول ما لا بد من شموله منها ضمن مناهج وبرامج التعليم العالي, وإدراك وحدة العلوم والمعارف وإدراك العلاقات التبادلية فيما بينها، وشمول ذلك – في الحدود الموضوعية – للعلوم الطبيعية والإجتماعية والإنسانيات, والتركيز على تقنيات الإتصال والمعلوماتية وتسخيرها للتمكن من العلوم والمعارف، وتيسير إجراء البحوث والدراسات.

– **الغايات والأهداف المتعلقة بالمجتمع:** وتبرز أهمية التعليم العالي في الأدوار المتوقع منه الإسهام بها في تنمية المجتمع. فالدول ومجتمعاتها تنشئ مؤسسات التعليم العالي وتنفق عليها انطلاقاً من الأدوار المتوقعة منها في التنمية وقيادة التغيير، باعتبار التعليم العالي مكوناً للعقول والعلوم والمعارف ومهارات اتخاذ القرار وحسن التصرف في كل شؤون الحياة، وباعتباره مولداً للقيادات الفكرية والعلمية والسياسية والإدارية والإقتصادية القادرة على قيادة التنمية وإدارتها بفعالية مستمرة ومرنة.

ومن هنا يتوقع من التعليم العالي أن يحقق في هذا المجال الغايات والأهداف التالية كما وردت في العمايرة (٢٠٠٣).

– المساهمة في تحقيق التنمية الإقتصادية وعلى رأسها الوفاء باحتياجات سوق العمل في القطاعات العامة والخاصة، الصغيرة والكبيرة، الزراعية والصناعية والخدمية، والإنطلاق من مبدأ تغير الإحتياجات وتنوعها وإعداد الفرد القادر على التواؤم مع تغير متطلبات سوق العمل، بالتعليم المستمر والتدريب المستمر، ويعني هذا الدور، ومبدأ التغير المستمر، بأن تكون برامج التعليم العالي متطورة باستمرار ومتنوعة وقصيرة وطويلة ومكثفة حسب الحاجة، وأن تعنى إلى جانب التخصصات التقليدية بالتخصصات الجديدة.

– كما يعني هذا الدور تقوية العلاقات المتبادلة بين مؤسسات التعليم العالي وجميع قطاعات المجتمع لتتلمس كل منهما احتياجات الأخرى، وتشارك الأخيرة الأولى في التخطيط لتلبيتها في مجال القوى العاملة والمعلومات والبحوث على حد سواء.

- المساهمة في تحقيق التنمية الإقتصادية من خلال البحوث والدراسات التطبيقية وبحوث العمليات، القائمة على العلاقة المباشرة مع قطاعات الإنتاج والخدمات، وتلمس احتياجات مشكلاتها والعمل على حلها، والإسهام بجعلها أكثر فعالية وربحية وقدرة على النمو والتطور والمنافسة الخارجية.

- التنمية المجتمعية الشاملة من خلال توفير العاملين في التعليم والصحة وغيرها من المجالات المكونة "للتنمية البشرية" و"رأس المال البشري" القادر على إحداث التنمية الشاملة وضمان استمرارها، ويشمل ذلك إجراءات البحوث والدراسات ووضع الحلول للمشكلات المجتمعية المتمثلة في الأمية أو ضعف التعليم، والأمراض والتخلف والتمييز المجتمعي غير العادل، والتدهور البيئي.

التحديات التي تواجه التعليم العالي في الوطن العربي:

لقد شهد التعليم العالي خلال العقود الثلاثة الماضية تطوراً ملحوظاً، ويظهر ذلك من خلال الزيادة الكبيرة في عدد الجامعات الرسمية والأهلية، إيماناً بأن العنصر البشري أو ما يسمى برأس المال البشري، أكثر أهمية من رأس المال المادي، فالاستثمار في مجال التعليم العالي مهم جداً لإعداد الموارد البشرية، لذا تأثر التعليم العالي في المملكة العربية السعودية كما في باقي الدول العربية، بالتغير والتطور الذي شهده العصر الحالي، واستطاع مواكبة هذا التغير بكفاية ونجاح، من خلال إتباع الاتجاهات المعاصرة في التدريس (بدران، ٢٠٠٨).

كما شهد التعليم العالي في الربع الأخير من القرن الماضي، تحولاً جذرياً في أساليب التدريس وأنماط التعليم و مجالاته، وقد أتى هذا التطور استجابة لجملة من التحديات التي واجهت التعليم العالي والتي تمثلت في تطور تقنيات التعليم وزيادة الإقبال عليه والانفجار المعرفي الهائل، وبروز التكتلات الاقتصادية، وظاهرة العولمة، ونمو صناعات جديدة أدت إلى توجيه الاستثمار في مجالات المعرفة والبحث العلمي، إضافة إلى اعتماد المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج، إذ أصبح التعليم العالي مطالباً أكثر من أي وقت مضى، بالعمل على الاستثمار البشري بأقصى طاقة ممكنة، وذلك من خلال تطوير المهارات البشرية، واستحداث تخصصات جديدة تتناسب ومتطلبات العصر، مع الحرص على تخريج كوادر بشرية تمتلك المهارات اللازمة للتعامل مع كافة المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر الحالي (شاهين، ٢٠٠٤).

عضو هيئة التدريس

ولما كان على التعليم الجامعي مواجهة التحديات المعاصرة، فإنه بات من الضروري الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس فيها بالسعي إلى تنمية كفاياتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر، إضافة إلى تعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة التعليم.

ويشير طوقان في كلمة ألقاها في مؤتمر عقد في جامعة إربد الاهلية (المؤتمر الأول لأعضاء هيئة التدريس، ٢٠٠٦) إلى أن عضو الهيئة التدريسية يشكل الركيزة الأساس في العملية التعليمية والتربوية، والأداة الرئيسة في الوصول إلى التطوير المنشود من جانب الطلبة، وعملية التطوير في التعليم العالي لا تتحقق بفاعلية دون التركيز على تطوير أداء المحرك الأساس في البيئة الجامعية وهو عضو هيئة التدريس، لذا لا بد من وجود آليات تحدد مؤشرات ترقية الأساتذة الجامعيين، وتحفزهم نحو العمل بكفاية، ويتحقق ذلك من خلال وجود آليات أخرى تحدد قواعد العمل الأكاديمي، حيث تشمل مواصفات جيدة لمحتوى المادة، والامتحانات، والتكنولوجيا المناسبة للتدريس والمهارات المطلوبة، وتطوير تشريعات تقييم الأداء لأعضاء الهيئة التدريسية.

إن عضو هيئة التدريس الجامعي هو الذي وظفه المجتمع لتحقيق أهدافه التربوية فهو من ناحية، الشخص الأمين على تراثه الثقافي، ومن الناحية الثانية هو العامل على تجديد هذا التراث وغربلته وتعزيزه، ومن الناحية الثالثة هو المساهم في بناء جيل صالح قادر على تحمل المسؤولية، وهذا يعني إن عضو هيئة التدريس هو العمود الفقري للتعليم، وبمقدار صلاح عضو هيئة التدريس يكون صلاح التعليم، فالمباني الجيدة، والمناهج المدرسّة، والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوافر عضو هيئة التدريس الصالح، بل إن وجود عضو هيئة التدريس هذا يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون موجوداً من نقص في هذه النواحي (إبراهيم، ٢٠٠٥).

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بأدواره المتعددة، فإنه ينبغي إعداده قبل ممارسته للمهنة بصورة تتناسب مع طبيعة العمل الذي سيقوم به، ولإعداده لا بد من توافر الجوانب الآتية (الكندري، ٢٠٠٢):

١. الجانب التخصصي الأكاديمي؛ ويمثل الإعداد التخصصي في المادة أو مجموعة المواد العلمية التي سيقوم عضو هيئة التدريس بتدريسها، جانباً أساسياً لنجاحه في عمله بوصفه مدرساً.

٢. الجانب المهني التربوي؛ ويتضمن تملكه مهارات مهنية تؤهله لممارسة عمله كصاحب مهنة.

٣. الجانب الثقافي الاجتماعي؛ ويتضمن القيام بأدوار متعددة ترتبط بثقافة مجتمعه، والمجتمعات الأخرى المؤثرة في ثقافة مجتمعه.

وتتمثل مهام عضو هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، إذ يمكن أن يخدم المجتمع من خلال العلاقات الطيبة مع الطلبة كأن يساعدهم في حل مشكلاتهم الشخصية ويقوم بربط العلم بالتقنيات المعاصرة (Stern & Elliot, ٢٠٠٦)، إضافة إلى دوره في التخطيط للنظام الجامعي عموماً، وهو العنصر الوحيد الفاعل في جميع مراحل العمل في النظام الجامعي، بحيث يعد أحد عناصر المدخلات الأساسية لجميع النظم الجامعية. كما يقع عليه عبء تسيير جميع العمليات المتعلقة بالعملية التعليمية، سواء بالنسبة لأداء العمليات التدريسية، والتعليمية أم العمليات البحثية، أم العمليات البحثية المرتبطة بتقديم الخدمات إلى مؤسسات المجتمع، كما يلاحظ أن عضو هيئة التدريس يعد أيضاً أحد مخرجات نظم الدراسات العليا والبحوث، والعلاقات الثقافية (الشاوي، ٢٠٠٥). وتواجه المجتمعات المعاصرة ومؤسسات التعليم العالي تحديات كبيرة نتيجة لثورة المعلومات التكنولوجية التي ظهرت في النصف الثاني من القرن العشرين مما أدى إلى ظهور عدد من الحركات والاتجاهات المعاصرة التي تؤثر على أداء عضو هيئة التدريس وهي العولمة، وتكنولوجيا الأداء البشري، إدارة الجودة الشاملة، والذكاء العاطفي، وحركة الكفايات. وفيما يأتي نبذة عن كل منها:

١- العولمة:

من الاتجاهات الحديثة التي أثرت على المجتمعات العربية- ومنها الجامعات- ظاهرة العولمة ويتمثل انعكاس العولمة على المناهج الدراسية، من خلال إدراك الأبعاد المختلفة للعولمة(الاقتصادية والسياسية والثقافية والتكنولوجية)، والتعامل مع التحديات الدولية في القرن الحادي والعشرين، والاستيعاب السليم لمفاهيم الديمقراطية واحترام الثقافات الأخرى، والاستعداد للأخذ منها في ضوء منظومته القيمية والثقافية، ويمكن ملاحظة انعكاس العولمة أيضاً على المناهج الدراسية، من خلال اعتماد أساليب تدريس تكسب الطالب القدرات والمهارات وأنماط التفكير، ذلك أن الطبيعة الثورية للتغير في كل من العولمة والمعلوماتية تتطلب لمواجهتها فرداً قادراً على حل المشكلات، ليتمكن الفرد من التأقلم في عالم مضطرد التغيير، وتهيئة أفراد يتسمون بتعدد المواهب والقدرات، إذ إن الأفراد الذين يمتلكون المهارات تزداد فرصتهم في الحصول على عمل بالنسبة لأقرانهم الذين لا يمتلكون المهارات، في ضوء التكامل في

الاقتصاد من ناحية، والتغيرات التكنولوجية المتسارعة من ناحية أخرى. والعمل على تطوير التفكير الناقد لدى الفرد، وتتبع أهمية هذا الأمر، من أثر كل من العولمة والمعلوماتية في نقل الثقافة من بلد إلى آخر. فلا بد من الحفاظ على خصوصية الثقافة التي يحملها الفرد، ولا يكون ذلك إلا من خلال امتلاك الفرد للتفكير الناقد الذي يُمكّنه من موازنة الثقافات، والإفادة منها والتعامل مع معطياتها بشكل منتقىً وفعال (أومليل، ٢٠٠٨).

ومن أهم متطلبات التدريس الفعال في عصر العولمة هو التحول من عولمة السلوك كفكر، يحطم كثيراً من القيم والثوابت بين أجيال الغد إلى عولمة المعرفة، كأحد منطلقات النجاح العالمي في مختلف الإدارات الإنسانية (البرعي، ٢٠٠٨).

وتؤثر العولمة في أهداف التعليم الجامعي باكتساب الطالب الجامعي مهارات التعلم مدى الحياة، ومهارات التواصل الاجتماعي مع الآخرين وخارج حدود بلده، والتكيف مع متطلبات التنمية الاقتصادية، والإسهام في حل المشكلات العالمية الكبرى: كالفقر، والجوع، والأمية، إضافة إلى تمكينه من استخدام اللغة الإنجليزية بوصفها لغة تخاطب عالمية، وتعريفه بحقوق الإنسان (الخوالدة، ٢٠٠٨). كما يهدف التعليم الجامعي في ظل العولمة والمعلوماتية إلى بناء إنسان قادر على متابعة تعليم نفسه وبصورة مستمرة، ويتحلى بأعلى درجات الحرية في عمله، ويستطيع التواصل مع الإفراد الآخرين والحوار الثقافي معهم، والتعامل مع كافة المعطيات التكنولوجية التي ترافق التقدم في العولمة والمعلوماتية، إضافة إلى توظيف المعرفة التي يتوصل إليها في تسهيل حياته، ويعمل على تعلمها من خلال العمل (مدبولي، ٢٠٠٥).

يتضح من ذلك أن الدخول في عالم العولمة لم يعد في الغالب أمراً اختيارياً، فقد زاد الاهتمام الدولي بالتعليم لضرورات عدة توجد على مستوى الوطن والفرد. وهناك إجماع عالمي حول محورية التعليم، في تنمية الإبداع المجتمعي القادر على زيادة الإنتاجية وتحسين فرص العمل ورفع المستوى النوعي لحياة المجتمع. لكن هناك جوانب في هذه الحركة لابد من دراسة انعكاساتها على المجتمعات والحضارات، في الحاضر والمستقبل، ولعل من أبرز هذه الجوانب السلبية أو المضار ما يلي (درة، ٢٠٠٧):

- توجيه غزو اقتصادي وثقافي وحضاري باتجاه واحد أي من الشمال إلى الجنوب.
- اعتبار العولمة مرحلة جديدة من مراحل تطور الرأسمالية ليس للجنوب فيها أوراق تفاوضية بوجه الشمال الغني.
- اعتبار النظام الدولي الجديد نظاماً غير محايد بل منحازاً إلى طائفة من الدول في المجتمع الدولي على حساب مجموعات الدول الأخرى، وهو نظام قام في حالات متعددة

على مبدأ المعايير المزدوجة Dual Standards، بل هو نظام أقرب إلى الفوضى الدولية منه إلى النظام المستقر.

- إسهام تكنولوجيا المعلومات في ازدياد الهوة بين العالم الصناعي المتقدم والنامي الفقير إلى درجة التصدع الكامل لبنية المجتمع الإنساني.
- انتشار البطالة كنتيجة منطقية لانتشار نظام الأتمتة (Automation) وازدياد اغتراب الإنسان وتدهور بيئة عمله أمام ازدياد سطوة الآلة وتعقد نظمها.
- تخوف الدول النامية والأمم ذات الحضارات العريقة من ضياع هويتها الحضارية والثقافية، وسيطرة نسق قيمي واحد نابع من الحضارة الغربية بكل ما فيها من إيجابيات ومثالب وعيوب.

٢- تكنولوجيا الأداء البشري:

تواجه المنظمات والمؤسسات المختلفة ومنها المؤسسات التعليمية في القرن الحادي والعشرين تحديات داخلية وخارجية متعددة، فعلى المستوى الداخلي ثمة تغيرات في تكوين الموارد البشرية، وهذا يؤدي إلى تغير في فلسفة المنظمات ورسالاتها وهياكلها التنظيمية وعملياتها، ومن التحديات الخارجية التي تواجه تلك المنظمات والأفراد أنماط التفكير والترتيبات الإدارية وبنى هياكل جديدة، من أهمها ثورة الاتصالات والكمبيوتر والمنظمات عبر وسائل الاتصال.

وتتصف البيئة الخارجية التي تحيط بتلك المنظمات كما أشار درة (٢٠٠٧) بالخصائص الآتية:

١. التعقيد (Complexity):أي أن التغيرات في البيئة تغيرات اجتماعية وسياسية واقتصادية وفكرية وتربوية تتفاعل معاً.
٢. التغير المستمر (Dynamism): أي أن العوامل والقوى التي تشكل البيئة في حالة تغير مستمر وسريع.
٣. العداء والغموض (Hostility and Ambiguity): أي أن البيئة المحيطة بالمنظمات تحمل عدداً من التهديدات والقيود والعقبات ويصعب فهمها ومتابعتها.

ويرى درة (٢٠٠٧) أن هذه التحديات أدت إلى ظهور حركة تكنولوجيا الأداء البشري Human (Performance Technology-HPT). وأن هذه الحركة تبدأ بتحليل الأداء في منظمة ما وفحص متطلباتها في ضوء رسالتها وأهدافها وقدراتها. ويتجه التحليل إلى تحديد أوجه النقص الحالية، أو المتوقعة في أداء وقدرات الموارد البشرية فيها. كما تتم في عملية التحليل؛ المقارنة

بين وضعين للموارد البشرية، أولهما: الأداء المرغوب فيه؛ ويصف الكفايات والقدرات الخاصة بالعاملين واللازمة لتنفيذ إستراتيجية المنظمة وتحقيق رسالتها، وثانيهما: الأداء الواقعي للعاملين، وتمثل فجوة الأداء الفرق بين هذين الوضعين، كما تمثل مشكلة الأداء الواقعية أو المتوقعة أو الفرصة لتحسين الأداء. وتتميز تكنولوجيا الأداء البشري بأنها تعزز الميزة التنافسية للأفراد والمؤسسات بزيادة فاعليتهم في بيئة تحمل الكثير من الفرص والإمكانات والتهديدات والقيود. كما أنها لها أهمية في تحسين الأداء البشري، وذلك من خلال التدريب، الذي يعد أحد مداخل تنمية الموارد البشرية في المنظمات، وهو استثمار ذو مردود إيجابي على الأفراد والمؤسسات والمجتمع.

ويشهد حقل التدريب والتنمية (Training and Development – T&D) ما اصطلح على تسميته باسم "الثورة التدريبية" (Training Revolution) ذلك أن المنظومة التقليدية (Conventional Paradigm) ظلت تسيطر على هذا الحقل لعقود عدة. وعلى الرغم من أن رياح التغيير أصابت الفكر والممارسة التدريبيين في العالم، إلا أن المنظومة التقليدية لا تزال هي التي تشكل المرجعية لمعاهد ومراكز مؤسسات التدريب العربية. كما أن الثورة التدريبية التنموية تتناول بالتغيير والتعديل والتطوير ما يلي:

- الفلسفة والتوجهات.
- الأساليب والتقنيات.
- جوانب العملية التدريبية من تصميم وتنفيذ وتقييم.
- مهارات المدربين وكفاياتهم.
- مهمة التدريب والتنمية: إعداد، وتنظيم، وفلسفة.
- علاقة التدريب والتنمية باستراتيجيات المؤسسات وأهدافها وأنشطتها.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة متمثلة بشكل واضح في الحاسوب والإنترنت.

٣- إدارة الجودة الشاملة: Total Quality Management

من أبرز حركات هذا العصر، ظهور حركة إدارة الجودة الشاملة التى امتدت الى التعليم العالي، والتي اصبحت تشكل تحدياً يواجه مسؤولي مؤسسات التعليم العالي، إذ بادرت العديد من المؤتمرات التربوية على الصعيدين العالمي والإقليمي بطرح هذا الموضوع، بغية لفت نظر القائمين على التعليم له بجدية، و قد تم التأكيد في مؤتمر اليونسكو عن التعليم العالي في القرن الحادي والعشرين على ما ينبغي على الحكومات ومؤسسات التعليم عمله بهذا الخصوص، من حيث إتباع أسلوب إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي (عبد الحميد، ٢٠٠٩).

يُعّد مفهوم إدارة الجودة الشاملة من المفاهيم الحديثة نسبياً، حيث نما الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع نوعية التعليم العالي وجودته، بشكل خاص وذلك لتزايد أهمية هذا النمط من التعليم وانتشاره في العالم، وتبنيه من قبل العديد من المؤسسات التربوية والتعليمية (دويكات، ٢٠٠٦)، وتحقيق إدارة الجودة الشاملة يعتمد على تطبيق أساليب متقدمة، تهدف إلى التحسين والتطوير المستمرين، وتحقيق أعلى المستويات الممكنة في الممارسات والعمليات والنواتج والخدمات (علام، ٢٠٠٣).

وتشير الجودة الشاملة في المجال التربوي إلى مجموعة من المعايير والإجراءات يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي. كما تشير إلى المواصفات والخصائص المتوقعة في المُنتَج التعليمي، وفي العمليات والأنشطة التي تتحقق من خلالها تلك المواصفات، والجودة الشاملة توفر أدوات وأساليب متكاملة تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق نتائج مرضية (Taylor & Bogdan, ٢٠٠٧).

فالاهتمام بالجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، لا يعني التخطيط لجعل المؤسسات التعليمية وبخاصة الجامعات منشآت تجارية أو صناعية، تسعى إلى مضاعفة أرباحها عن طريق تحسين منتجاتها، ولكن ما ينبغي الإفادة منه في التعليم هو تطوير أساليب الإدارة التعليمية تحقيقا للأهداف المرجوة من المخرجات(أحمد، ٢٠٠٣)، وهناك خبراء في إدارة الجودة الشاملة امثال ديمنج (Deming)، وكروسبي (Crosby)، وجوران (Jouran) وقد اقترح ديمينج أربعة عشر مبدأ لتحسين الجودة، ومبادىء ديمينج تتضمن اموراً يجب اتباعها ومبادىء أخرى يجب الابتعاد عنها وهي كالاتي (عليمات، ٢٠٠٤):

أ- الأمور الواجب اتباعها والتقيد بها:

١- إيجاد الاستقرار الهادف الى تطوير الانتاج والخدمات وذلك بخلق الاندماج والتناسق بين الهدف والخطة.

٢- تبنى الموسسة للفلسفة الجديدة في إدارة الجودة الشاملة ويتطلب ذلك تغيير الإدارة.

٣- التطوير المستمر واللانهائي لنظام الإنتاج والخدمات ويتطلب ذلك ألا يكون التطوير عمله وقتية.

٤- التدريب على الوظيفة التى يعمل ضمنها الفرد ويتطلب ذلك تقديم التدريب من قبل أفراد لديهم الخبرة والكفاءة والفعالية.

٥- تثبيت القيادة وتعميم الممارسات الحديثة ويتطلب ذلك اعتبار القيادة منهجاً وتطبيقاً للإدارة.

٦-وضع برنامج نشط للتدريب والتعليم وذلك من خلال تركيز الإدارة على تطوير الإنتاج وتقديم معارف ومهارات جيدة تسهل التعامل مع المواد الخام الجديدة والنظم الإدارية الحديثة.

٧- اتخاذ قرار لإنجاز التحول عن طريق إشراك جميع الأفراد في التحول المطلوب.

ب- الأمور الواجب التخلي عنها :

١- وقف الإعتماد على التفتيش بنهاية العملية الإنتاجية كطريقة لتحقيق الجودة.

٢- وقف إسناد الأعمال على أساس السعر فقط.

٣- نزع الخوف من نفوس العاملين وبناء الثقة وتشجيع الإتصال من أعلى إلى أسفل وبالعكس.

٤- إزالة الحواجز التى تحرم العمال من الإفتخار بعملهم.

٥- التخلي عن الشعارات والتحذيرات المستمرة بين الأقسام.

٦- استبعاد أسلوب الحصص العددية، واستخدام أساليب إحصائية في التحسين المستمر للجودة الإنتاجية.

٧- معالجة العقبات التنظيمية بين الأقسام ورفع الحواجز فيما بينها, وضرورة عمل الأفراد في كافة أقسام المؤسسة كفريق واحد لحل المشكلات التى تواجههم في عملية إنتاج السلع.

وتتركز إدارة الجودة الشاملة في الجامعات أساساً، في مجال تقويم المؤسسة التربوية بقصد تطويرها وتحسينها، باعتبار هذا الأسلوب أحد الأساليب الحديثة المستخدمة في تقويم المؤسسات بشكل عام، والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، وتوظيف مبادئ وأفكار إدارة الجودة الشاملة في أنظمة التعليم العالي بما يعود بالنفع على الجامعات، إذ يضع حجر الأساس لرؤية فلسفية جديدة لأهداف الجامعة ورسالتها، ويرفع معنويات العاملين فيها، ويمنحهم فرصة التعبير، ويغير مفاهيمهم واتجاهاتهم نحو المهنة مما يضفي على البيئة التعليمية مناخا منتجا (الموسوي،٢٠٠٣).

ومن خلال الاطلاع على الكتابات والدراسات التى تناولت تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية تبين أن المؤسسات التعليمة تحقق عدة فوائد في حالة تطبيق الجودة الشاملة من هذه الفوائد ما يأتي (عبد العزيز، ٢٠٠٩).

- دراسة متطلبات المجتمع واحتياجات أفراده والوفاء بتلك الاحتياجات.
- أداء الأعمال بشكل صحيح، وفي أقل وقت وبأقل جهد وأقل تكلفة.

- تنمية العديد من القيم التى تتعلق بالعمل الجماعي وعمل الفريق.
- إشباع حاجات المتعلمين وزياة الإحساس بالرضا لدى العاملين بالمؤسسة التعليمية.
- تحسين سمعة المؤسسة التعليمية في نظر الطلبة والعاملين وأفراد المجتمع المحلي.
- تحقيق جودة المتعلم سواء في الجوانب المعرفية أو المهارية أو الأخلاقية.
- تحقيق الرقابة الفعّالة والمستمرة لعملية التعلم والتعليم.

لذلك يعد تطبيق إدارة الجودة الشاملة ضرورة ملحة و حتمية للجامعات التي ترغب في تحقيق التميز و تطوير الأداء العلمي و التعليمي و التخطيط الاستراتيجي و التطوير والاعتماد الأكاديمي وتطبيق معايير الجودة.

٢- الذكاء العاطفي:

تعد حركة الذكاء العاطفي (Emontional Intelligence) من الاتجاهات التربوية المعاصرة وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة في أوائل التسعينات على يد بيتر سالوفي (Peter Salovey) من جامعة ييل وجون ماير (John Mayer) من جامعة نيوهامبشير في الولايات المتحدة إلا أنه لم ينتشر على نطاق واسع الا بعد عامين عندما نشر دانيال جولمان (D. Goleman) وهو المحرر العلمي لجريدة نيويورك تايمز ومتخصص في علم النفس كتابه الشهير بعنوان الذكاء العاطفي وقد أسهم الكتاب في تعريف العامة بمفهوم الذكاء العاطفي وجعله جزءاً من الثقافة الشعبية في الغرب (طه، ٢٠٠٦)، ويمثل الذكاء العاطفي المهارات والاستعدادات التي تقع خارج نطاق قدرات الذكاء التقليدية والتي تتضمن بشكل أساس الوعي بالمشاعر وبتأثيرها في الجوانب المعرفية، يمثل الذكاء العاطفي القدرة على الإدراك والتقدير والتعبير عن الانفعالات بشكل دقيق وتوافقي، وهو ليس مكوناً أحادياً بل مجموعة من القدرات والمهارات المتعلقة بالفرد وعلاقته بالآخرين والتي تؤدي دوراً مهماً في نجاحه أو فشله في الحياة، فعلى مستوى الفرد يتضمن الذكاء العاطفي قدرة الشخص على التعرف الى مشاعره وانفعالاته والتمييز بينها والقدرة على التفرقة بين مصادر الإحباط والتعامل مع كل منها على حدة وهذه القدرة تمكن الفرد من استخدام أو توظيف مشاعره للوصول إلى قرارات صائبة في الحياة وبالتالي يساعد على الحفاظ على واقعية وتفاؤل الفرد، وعلى مستوى الجماعة فإن الذكاء العاطفي يتضمن قدرة الفرد على فهم مشاعر الآخرين وتوقع ردود أفعالهم ويتضمن المهارات الاجتماعية اللازمة لبناء علاقات جيدة بالآخرين وللتعامل مع النواحي الانفعالية في العلاقات على المستويين الشخصي والمهني كما يتضمن القدرة على إقناع وقيادة الآخرين، وقد أشار درة (٢٠٠٧) إلى مهارات للذكاء العاطفي الآتية التي حددها جولمان (٢٠٠٠) وغيره هي:

١. معرفة الإنسان لعواطفه: إن الوعي بالنفس، والتعرف الى شعور ما وقت حدوثه، هو الحجر الأساس في الذكاء العاطفي.
٢. مهارات إدارة العواطف: القدرة على تهدئة النفس، والتخلص من القلق الجامح، والتهجم، وسرعة الاستثارة.
٣. مهارة تحفيز النفس: توجيه العواطف في خدمة هدف ما، مما يعين على التفوق والإبداع.
٤. مهارة التعاطف مع الآخرين: أن يضع نفسه مكان الآخرين، وهذا يدفع إلى الإيثار.
٥. مهارة توجيه العلاقات الإنسانية أو الاجتماعية: إتقان فن إدارة العلاقات بين البشر، والمهارة في تطويع عواطف الآخرين والتواصل معهم والإصغاء إليهم.
٦. مهارة التفكير التفاؤلي الإيجابي: هذا يعني أن الإنسان الذكي عاطفياً يكون ذا نظرة إيجابية تفاؤلية.
٧. مهارة المرونة في التعامل مع المواقف المختلفة: قدرة الإنسان على التكيف مع المتغيرات.

وبذلك، فإنه لم يعد يكفي أن يتقن عضو هيئة التدريس مادته العلمية، بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفايات شخصية متكاملة تعتمد على الذكاء العاطفي، وقدرات خلاقة معداً إعداداً جيداً علمياً وثقافياً ومهنياً قادراً على فهم احتياجات طلبته وعلى توجيههم وإرشادهم لتيسير مشاركتهم الفعالة وحفز تعلمهم و قادراً كذلك على استخدام أفضل الوسائل والأساليب لتقديم مادته التي يقوم بتدريسها.

٥- حركة الكفايات:

ترجع الجذور العلمية للكفايات المهنية، واستعمالاتها في التربية إلى علم النفس السلوكي، الذي نشأ بدوره وتطور خلال النصف الأول من القرن العشرين، والتركيز على استخدام الكفايات في مجال تدريب عضو هيئة التدريس قديم جداً، إلا أنه ظهر واضحاً للغاية في منتصف الستينات من القرن الماضي، بعد أن حذر عدد من المربين الأمريكيين البارزين من تدني المردود التربوي، وعدم الأهلية الوظيفية التي اتصف بها كثير من أعضاء هيئة التدريس، وكان لا بد من لفت نظرهم، للتغلب على الصعوبات لتحسين كفايات عضو هيئة التدريس، وممارسة ضبط أكثر على مجريات العملية التربوية (حمدان، ٢٠٠٦)، وذلك من خلال التفاعل المستمر مع مختلف قطاعاته، وتوفير الكفاءات المتخصصة، لا سيما بعد تطور مفهوم الكفاية في مختلف مجالات العمل، ومن أهم ما عرفت به الاعتماد الفعال للمعارف والمهارات، من أجل إنجاز معين، وتكون نتيجة للخبرة المهنية، ويستدل على حدوثها من خلال مستوى الأداء المتعلق بها، كما أنها تكون قابلة للملاحظة انطلاقاً من سلوك فاعل، ضمن النشاط الذي ترتبط به،

إضافة إلى أنها مجموعة من المعارف نظرية وعملية، يكتسبها الشخص في مجال مهني معين، أما في المجال التربوي، فيتضمن مفهوم الكفاية مجموعة من المهارات المكتسبة عن طريق استيعاب المعارف الملائمة، إضافة إلى الخبرات والتجارب التي تمكن عضو هيئة التدريس من القيام بواجباته بفاعلية (درة، ٢٠٠٦).

التعليم العالي في المملكة العربية السعودية:

خلال عقد مضى، كان التعليم العالي في السعودية يمثل أمنية لدى كثير من خريجي الثانوية العامة، بل وأصبح الالتحاق بجامعة سعودية هاجسا يؤرق الخريجين وأولياء الأمور، فالجامعات السعودية كانت النظرة لها فيما مضى مؤسسات حكومية، مهمتها تزويد سوق العمل بخريجين يغلب عليهم طابع الملقنين للتعليم لا المتفاعلين معه، فضلا عن أن تلك الجامعات ظلت لفترة طويلة حبيسة أسوارها التي يطلق عليها «الحرم الجامعي»، ولم تكن تتفاعل مع المجتمعات التي تعمل بها إلا ما ندر. أما الواقع الآن في السعودية، وخلال فترة زمنية بسيطة، فقد انقلب على بعضه، وأصبح ينظر للتعليم العالي في السعودية كبركان ظل خامدا لسنوات، وانفجر فجأة، ولم يعد أحد يستوعب النقلة الكبيرة والطفرة الهائلة في التعليم العالي في البلاد. فمن (٧) جامعات حكومية، إلى (٥٧) جامعة وكلية أهلية وحكومية، وخلال أقل من (١٠) أعوام، خلاف برنامج خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز للابتعاث، الذي بات هو الآخر يعتبر جامعة أخرى، يمكن أن تضاف لمؤسسات التعليم العالي، بالإضافة إلى أن الجامعات السعودية التي كانت متذيلة التصنيف العالمي للجامعات، تقدمت وبوقت قياسي إلى الأمام وتخطت جامعات عربية وغير عربية من تلك التي تعتبر عريقة (أبيض، ٢٠١٢). وتعود بدايات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية إلى جهود جلالة الملك المؤسس عبد العزيز آل سعود – طيب الله ثراه – الذي استشعر حاجة بلاده الماسة إلى الكوادر العلمية المؤهلة تأهيلاً عالياً، فوجه بإرسال أول بعثة من الطلاب السعوديين بلغ قوامها (١٤) للدراسة في الجامعات والمعاهد العليا في مصر عام ١٣٤٦هـ، ومن ثم توالى فتح الكليات والمعاهد، إلى أن تم إنشاء وزارة المعارف عام ١٣٧٣هـ، حيث كانت انطلاقة تحول في مسيرة التعليم بمختلف أنواعه ومراحله في المملكة.

ومع انطلاقة التعليم الكبرى مع إنشاء وزارة المعارف، وتزايد أعداد الخريجين من المدارس الثانوية من جهة، وتزايد الحاجة الملحة إلى سواعد أبناء الوطن المؤهلين تأهيلاً عالياً في مختلف المجالات والتخصصات العلمية من جهة أخرى ظهرت فكرة إنشاء جامعة وطنية تتيح لأبناء البلاد مواصلة تعليمهم داخل حدود الوطن، وتنهض بواجبات الأمة في بناء الإنسان

والمجتمع السعودي، ففي (٢١) من ربيع الأول عام (١٣٧٧)هـ، صدر مرسوم ملكي بإنشاء جامعة الملك سعود، وهي بداية تحول مسار التعليم العالي في المملكة إلى عهد جديد. اتسع التعليم العالي تدريجياً ليضم ثمان جامعات متكاملة ويشمل العديد من الكليات الجامعية والمعاهد المتخصصة التي يصل عددها إلى (٢٤٧ كلية)، ولكل منها مجموعة من الأغراض والأهداف والمستويات المختلفة (المنيع، ٢٠٠٥).

لم يقتصر التطور في قطاع التعليم العالي على الجامعات فحسب بل امتد ليشمل – على سبيل المثال – كليات البنات التي تسد احتياجات سوق العمل من المرأة السعودية المتخصصة في المجالات التربوية وبعض المجالات الأخرى، إضافة إلى إتاحة الفرص التعليمية للفتاة السعودية للإلتحاق بالعديد من التخصصات في معظم جامعات المملكة لتأهيلها في المجالات المهنية الأخرى، كما شمل التوسع في التعليم العالي افتتاح العديد من كليات التربية وكليات المعلمات وكليات المعلمين والكليات التقنية والكليات الصحية وكليات المجتمع والكليات الأهلية بهدف سد حاجات البلاد في كافة التخصصات المختلفة، وأصبح العلم والتعليم خياراً تنموياً وضرورة استراتيجية تمليها الرغبة في الإستفادة من المعطيات الحديثة للتقنية، لم يكن هذا الإهتمام بالعلم والمعرفة في العصر الحديث من أجل المساهمة في إنتاج المزيد منها فحسب بل ضرورة للفهم والإستفادة مما ينتجه الآخرون وهذا ما دعى المملكة إلى الإهتمام بتعليم المرأة كاهتمامها بتعليم الرجل بعد أن ظلت فكرة تعليم المرأة في السابق تعاني من حظها العاثر في المملكة، ويرجع ذلك إلى عدة عوامل اجتماعية واقتصادية وحضارية (الجنيدل,٢٠٠٦). ولقد ساوى الإسلام في تأكيده على تعليم المرأة بينها وبين الرجل: إذ **قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "طلب العلم فريضة عل كل مسلم ومسلمة**". وكذلك يدعو الإسلام إلى تهيئة سبل ميسرة لتعليم المرأة، وهو ما لم يكن متاحاً بسهولة خاصة في مجال التعليم العالي في مواجهة عجز حاد في أعضاء هيئة التدريس من الإناث في المملكة العربية السعودية. على أن تعليم المرأة الآن قد أصبح في بؤرة اهتمام المملكة التي لا تدخر الآن جهداً في سبيل توسيع نطاق التعليم العالي أمام الفتاة السعودية. وهو ما كان يأتي من قبل في ذيل الإهتمامات، وترتب على هذا الإهتمام بتعليم المرأة أن أصبح معدل التزايد في عدد الطالبات في التعليم العالي من أسرع المعدلات وأكثرها نشاطاً في السنوات الماضية (السلطان,٢٠٠٥).

وقد أكدت وثيقة سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية على هذا الجانب المهم في تربية المرأة وتعليمها، فالمادة (١٥٣) تشير إلى أن تعليم الفتاة يستهدف تربيتها تربية إسلامية صحيحة لتقوم بمهمتها في الحياة فتكون ربة بيت ناجحة، وزوجة مثالية، وأماً صالحة،

ولإعدادها للقيام بما يناسب فطرتها كالتدريس والتمريض والتطبيب، وتنص المادة (١٥٤) على اهتمام الدولة بتعليم البنات وتوفر الإمكانيات اللازمة ما أمكن لاستيعاب جميع من يصل مـــنهن إلى سن التعليم وإتاحة الفرصة لهن في أنواع التعليم الملائمة لطبيعة المرأة والوافية بحاجة البلاد (وزارة المعارف,١٩٩٥).

ولقد تم إنشاء وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية عام (١٣٩٥ه) لتتـــولى مسؤولية الإشراف والتخطيط والتنسيق لاحتياجات امملكة في مجال التعليم العالي، سعياً لتـــوفير الكوادر الوطنية المتخصصة في المجالات الإدارية والعلمية بما يخدم الأهداف التنموية الوطنية. وقد سار التعليم العالي بخطى حثيثة في غالب المجالات العلمية حيث وصل عدد الجامعات إلى (٢٥) جامعة ذات طاقة استيعابية عالية، وموزعة جغرافياً بين مناطق المملكة وترتبط كافة هذه الجامعات بوزارة التعليم العالي مع تمتعها بقدر كبير من الاســتقلالية فـــي المجـــالين الإداري والأكاديمي. وفي مجال البحث العلمي تولى الوزارة من خلال الإشراف والتنسيق مع الجامعات اهتماماً كبيراً بالبحث العلمي. وتتنوع مؤسسات التعليم العالي بالمملكة بين الجامعات والكليـــات التقنية، والكليات الجامعية، والكليات المتوسطة، وكليات المجتمع، والكليات الخاصة، وفيما يلي عرض موجز لبعض منها:

المؤسسات التابعة لوزارة التعليم العالي:

تشرف وزارة التعليم العالي على جامعات المملكة: جامعة الملك سعود، جامعة الإمـــام محمد بن سعود، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وجامعة القـــصيم، وجامعـــة الملـــك فيصل، وجامعة أم القرى، وجامعة الطائف، والجامعة الإسلامية، وجامع الملك عبـــد العزيـــز، وجامعة طيبة، وجامعة الحدود الشمالية، وجامعة حائل، وجامعة الجوف، وجامعة تبوك، وجامعة جازان، وجامع نجران، وجامعة الباحة، وجامعة الملك خالد. يتبع هذه الجامعات ١٨ فرعاً بمـــا في ذلك أقسام الطالبات في الجامعات التي تقدم برامج للذكور والإناث. ويزيـــد عـــدد الكليـــات العلمية في هذه الجامعات عن (٨٠) كلية، تقدم حوالي (٤٠٠) تخصصاً علمياً (قسم أكـــاديمي)، يعمل بها حوالي (١٠٧٠٠) عضو هيئة تدريس مـــن حملـــة الـــدكتوراه، (٦٢%) مـــنهم مـــن السعوديين، ويدرس بها حوالي (٢٠٠٠٠٠) طالب وطالبة، كما ينبغي التنويه إلى أن جامعـــات المملكة وبعض الكليات الأخرى تقدم أنماطاً من التعليم فوق الثانوي من خلال البرامج والدورات التدريبية التي تنفذها كليات العلوم التطبيقية ومراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر. كما تشرف بعض الجامعات على كليات مجتمع تابعة لها.

أهداف التعليم العالي في المملكة العربية السعودية:

يعد التعليم العالي مجسداً للآمال والطموحات التي يتطلع إليها المواطنون، وبنية هذا التعليم ومستواه ومحتواه وأهدافه هي التعبير العملي الملموس عما لدى المجتمع من طاقات وثـروات يستثمرها الإستثمار المتاح، ليحقق ما يدور في نفوس أبنائه من رؤى وطموحات حول المستقبل الذي ينشدونه. ولعل طبيعة العصر الحديث وما يحمله من تحديات معرفية وعلميـة وتغيـرات اجتماعية تفرض على كل فرد أن يحصل على قدر مناسب من التعليم، من أجل أن يتمكن مـن متابعة ما يجري في مجتمعه من أحداث ومتغيرات ويتفاعل معها ويسهم في صناعة الأحـداث ولن يتأتى للإنسان المعاصر كل هذا إلا عبر دراسات عليا توفرها مؤسسات التعليم العالي التي تستقبل الشباب في سنوات حرجة وتزودهم بالمعارف والعلوم وتوفر لهـم الفرصـة المواتيـة لتطوير خبراتهم ومهاراتهم بما يخدم مجالات تخصصاتهم، ويرتقي بمستوى أدائهم. وفي إطـار هذا الفهم حددت وثيقة السياسة التعليمية مفهوم التعليم العالي بأنه مرحلة التخصص العلمي فـي كافة أنواعه ومستوياته، رعاية لذوي الكفاية والنبوغ، وتنمية لمواهبهم، وسداً لحاجات المجتمـع في حضارته ومستقبله، بما يساير التطور المفيد الذي يحقق أهداف الأمة وغاياتها النبيلة (أبـو عمة، ٢٠٠٠). وعلى ذلك رسمت سياسة التعليم أهداف التعليم العالي على النحو التـالي كمـا أوردها (العقيل، ٢٠٠٥):

- تنمية عقيدة الولاء لله ومتابعة السير في تزويد الطالب بالثقافة الإسـلامية التـي تـشعره بمسؤولية أمام الله عن أمة الإسلام لتكون إمكاناته العلمية والعملية نافعة ومثمرة.
- إعداد مواطنين أكفاء مؤهلين علمياً وفكرياً تأهيلاً عالياً لأداء واجبهم في خدمة بلادهـم، وال
- نهوض بأمتهم، في ضوء العقيدة السليمة ومبادئ الإسلام السديدة.
- إتاحة الفرصة أمام النابغين للدراسات العليا في التخصصات العلمية المختلفة.
- القيام بدور إيجابي في ميدان البحث العلمي الذي يسهم في مجال التقدم العلمي وفي الآداب والعلوم والمخترعات، وإيجاد الحلول السليمة والملائمـة لمتطلبـات الحيـاة المتطـورة واتجاهاتها التقنية.
- النهوض بحركة التأليف والإنتاج العلمي بما يطوع العلوم لخدمة الفكرة الإسلامية، ويمكن البلاد من دورها القيادي لبناء الحضارة الإنسانية على مبادئها الأصلية التي تقود البشرية إلى البر والرشاد، وتجنبها الإنحرافات المادية والإلحادية.

- ترجمة العلوم وفنون المعرفة النافعة إلى لغة القرآن الكريم، وتنمية ثروة اللغة العربية من "المصطلحات" بما يسد حاجة التعريب، ويجعل المعرفة في متناول أكبر عدد من المواطنين.
- القيام بالخدمات التدريبية والدراسات التجديدية التي تنقل إلى الخريجين الذين هم في مجال العمل ما ينبغي أن يطلعوا عليه مما جد بعد تخرجهم.

وأشار العقيل (٢٠٠٥) إلى أن خلاصة أهداف التعليم العالي في المملكة الوارد ذكرها سابقاً تمثل الإطار العام لأهداف كل جامعة من جامعات المملكة وكليات البنات وكليات إعداد المعلمين. فالجامعات الإسلامية تصوغ مبادئها وأهدافها على النحو التالي:

١- إعداد المتخصصين في العلوم الإسلامية وفي اللغة العربية بهدف إحياء التراث الإسلامي ودعمه والنهوض بواجبهم في نشر الدعوة الإسلامية.

٢- أن تكون مركزاً للإشعاع داخل العالم الإسلامي وخارجه، وفي الأخص في نشر الترجمات والأبحاث وفي إقامة علاقات مع الجامعات الإسلامية الأخرى لمواجهة احتياجات الدراسات الإسلامية والعربية.

٣- أن تكون مسؤولة عن الكليات والمعاهد الدينية في المملكة والتي تختص بتدريس الشريعة الإسلامية والقرآن الكريم واللغة العربية بالإضافة إلى شؤون الأمة الإسلامية.

وكليات البنات بدورها تضع أمامها رسالة تحددها احتياجات المملكة إلى تعليم المرأة تعليماً عالياً خاصة في المجال الذي يتناسب والدور المنوط بها وفي إطار التعاليم الإسلامية للمرأة ومن المؤشرات إلى فهم هذا الدور:

أ- تأصيل روح الولاء للإسلام، بدحض أي دعوة تناهضه، وبالعمل الشريف وإخضاع السلوك لما توصي به المعطيات العامة لروح الإسلام.

ب- زيادة معلومات الطالبات عن مشكلات المجتمع الثقافية والإقتصادية والإجتماعية وأعدادهن للمشاركة في وضع حلول لها.

ج- جتدريس التاريخ وفق منهج علمي منظم لتتعلم منه الطالبات كيف يخرجن منه بوجهات النظر المختلفة، وموقف الإسلام منها حين يتعارض معها ولكي يحددن الدعائم التي يرتكز عليها التاريخ الإسلامي وحضارة الأمة الإسلامية وحتى يكون فيهن المثل الذي يحتذى أمام أجيال المسلمات ببث الثقة فيهن والروح الإيجابية.

د- فهم البيئة بكل أشكالها، وتوسيع أفاق معارف الطالبات بكل جزيئات العالم، والموارد الطبيعية والإنتاج التي يتميز بها كل بلد في العالم، مع التركيز على ثروات المملكة

وموارد‌ها الطبيعية والبشرية وخصائصها الجغرافية، ووضعها الإقتصادي ودورها السياسي الرائد في حفظ الإسلام ودعوة الناس إليه والدفاع عنه أمام تيارات الألحاد المتعددة (توفيق، ٢٠٠٥).

وانطلاقاً من ذلك فقد أشار يونج (١٩٩٩) إلى أن التطورات الحديثة واتجاهاتها المستقبلية تفرض على المؤسسات التربوية كالجامعات تحديث المعرفة وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم بما يلائم الاتجاهات المعاصرة بما يمكنهم من التكيف مع المتغيرات العلمية والتكنولوجية وكيفية مواجهة التحديات المعاصرة والمستقبلية. ويمثل التدريب في واقعه عملية مستمرة ومتكاملة تتضمن أجزاء وعناصر مختلفة يقوم كل منها بدور متميز. ولكن الفعالية النهائية للتدريب وكفاءته في تحقيق أهدافه تتوقف على مدى التكامل والترابط بين أجزائه وعناصره، أما العناصر التي يتكون من مجموعها العملية التدريبية فهي حسب ما أشار إليها ياغي (١٩٨٦،٧٣):

١- عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
٢- تحديد أنواع التدريب.
٣- تصميم البرامج التدريبية.
٤- تحديد الأساليب التدريبية.
٥- تقويم البرامج التدريبية

وأشار مصطفى (٢٠٠٥، ٦٣) إلى أن الباحثين في مجالي الإدارة التربوية والتربية لم يتفقوا على تحديد عدد مراحل العملية التدريبية إذ نجدهم يدمجون مرحلتين أو أكثر في مرحلة واحدة، وفي أحيان أخرى نجدهم يضعون كل مرحلة بشكل مستقل وإنه بعد استعراض أدبيات الإدارة يمكن التوصل إلى المراحل الآتية:

١- الإحساس بوجود حاجة للتدريب.
٢- تحديد الاحتياجات التدريبية وتحليلها.
٣- التزام الإدارة العليا بالتدريب.
٤- تصميم البرنامج التدريبي وتحديد محتواه.
٥- تنفيذ البرنامج البتدريبي وتحديد محتواه.
٦- تطبيقأثر التدريب.
٧- تقويم النتائج الفعلية.
٨- التعديل والانطلاق للبرامج التدريبية.

ورأت الياور (٢٠٠٥، ١٢٧) أن تحديد الاحتياجات التدريبية يعد القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية التخطيط والتصميم للبرامج التدريبية المختلفة؛ سواء كانت برامج تربوية أو غيرلا تربوية، وسواء كانت برامج مخصصة لقطاع الأعمال، فالآلية واحدة يمكن اتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الأهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر والمستقبل.

إن تحديد الاحتياجات التدريبية ليس مجرد موضوع خاص بعملية التدريب، ولكنه أيضاً موضوع مرتبط بإدارة التدريب، ويعكس أيضاً مهمة وفلسفة واستراتيجية التدريب، وهو المدخل الصحيح والاقتصادي لإدارة وخطط وبرامج التدريب، وهو الذي يحول التدريب إلى مفهوم النشاط الاستشاري لما سوف يكون لعائده من أثر قوي على الأداء بصفة خاصة، والإنتاج بصفة عامة.

مفهوم الاحتياجات التدريبية:

إن الآراء والمفاهيم التي يطرحها الباحثون والكتاب في مجال الإدارة والتدريب عن مصطلح الاحتياجات التدريبية وتحديدها كثيرة وتأخذ في كثير من الأوقات اتجاهات متعددة قد تصل إلى درجة التعارض فيما بينها أحياناً. حيث عرف ديوان الخدمة المدنية الأمريكي الاحتياجات التدريبية بأنها: " مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد المتعلقة بمهارت وخبرات وآراء وسلوكيات واتجاهات الفرد ليكون لائقاً لشغل وظيفة ما وأداء الاختصاصات بكفاءة عالية" (الطعاني، ٢٠٠٧، ١٦٤).

ويعرف الاحتياج لغة بأنه الافتقار والنقص، والحاجة تعني القصور عن المبلغ المطلوب (الزبيدي، ١٩٩٥). والاحتياج هو ما يتطلبه الشيء لاستكمال نقص أو قصور فيه (Mario, ١٩٨٣). وتربوياً فيختلف معظم الباحثين حول تحديد مفهوم الاحتياجات التدريبية وفقاً لطبيعة الدراسات أو الرؤى الخاصة بهم؛ فبعضهم يذهب إلى أنها إعداد من هم بحاجة إلى تدريب، والبعض الآخر يستخدمها للدلالة على وجود مشكلات خاصة بالمنظمة والتي يراد حلها من خلال عملية التدريب والبعض الآخر يرى أنها الفجوة بين الهدف المأمول الوصول إليه والواقع (شرف الدين، ١٩٩٥).وقد عرفت الاحتياجات التدريبية بأنها: "مجموع التغييرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات واتجاهات الأفراد العاملين لتعديل أو تطوير سلوكهم أو استحداث السلوك المرغوب صدوره عنهم والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء على نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء، وبالتالي زيادة فاعليتهم في العمل" (الخطيب والخطيب، ١٩٨٦، ٤٤).

كما عرَّفهـــا عطوي (٢٠٠٤) بأنها الحاجة إلى التدريب وجود نقص أو فجوة بين أداءين في أي عمل؛ أداء واقعي وأداء مرغوب. وتحدث هذه الفجوة نتيجـــة نقـــص فـــي المعـــارف والمهارات أو الاتجاهات عند الفرد أو المؤسسة. والتدريب وسيلة لمعالجة هذا النقص.

وعرفت الاحتياجات التدريبية على إنها: " الفجوة بين ما تمتلكه من كفايات فـــي المعـــارف والمهارات والاتجاهات والقيم وبين ما ينبغي أن تكون عليه هذه الكفايات بهدف تحـــسين الأداء على الوجه الأفضل"(العنزي، ٢٠٠٥، ٢٣٨).

في حين ذكر توفيق (٢٠٠٢) أن المقصود بالاحتياجات التدريبية هو تحليل مجالات عدم التوازن في الطلب على التدريب من ناحية والفرص التدريبية المعروضة من ناحية أخرى، أشار هلال (٢٠٠٣) أن مفهوم الاحتياجات التدريبية هو مجموعة من المتغيرات المطلوب إحداثها في معارف ومعلومات ومهارات الفرد بهدف إعداده وتهيئته وجعله محققاً للأداء الذي يتطلبه العمل، أما العزاوي (٢٠٠٦) لقد حدد مفهوم الاحتياجات التدريبية بأنه ما يحتاجه العامل مـــن تـــدريب لتنمية شخصياتهم من المعارف والمهارات الإدارية والفكرية، والمعارف والمهارات الـــسلوكية، والمعارف والمهارات الفنية. وعرفها (العمـــري، ٢٠٠٧) أنهـــا مجموعـــة مـــن المعلومـــات والإتجاهات والمهارات والقدرات المعينة الفنية والسلوكية المراد تنميتها وتطويرها وتعديلها لدى الأفراد المحددين، نتيجة لتغيرات تنظيمية أو تكنولوجية أو إنسانية أو بسبب ترقيات أو تـــنقلات أو لمقابلة توسعات في المؤسسة أو لحل مشكلات متوقعة أو ضعف أو نقص أو إنسانية واقعيـــة أو محتملة في قدرات العاملين أو في معلوماتهم أو إتجاهاتهم أو مشكلات محددة يـــراد حلهـــا. وعرفها روبنسون (Robinson, ١٩٨٥) بأنها الفجوة بين المتطلبات الفعلية لوظيفة ما والقـــدرات الحالية للشخص الذي يشغلها، وهو ينطبق على الأفراد وعلى المؤسسات. ويعرفها درة (٢٠٠٧) بأنها: مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعارفه، ومهاراتـــه، وخبراتـــه، وسلوكه، واتجاهاته لجعله لائقاً لشغل وظيفة أعلى، أو لأداء اختصاصات وواجبـــات وظيفتـــه الحالية بكفاءة عالية.

هذا ويعرف البعض الاحتياج التدريبي بأنه التفاوت بين ما هو كائن وما يجب أن يكـــون. وللوصول إلى تحديد الاحتياجات التدريبية فانه يجب أن نحدد السلوك أو الأداء المراد تغييره أو تطويره، والسلوك أو الأداء المستهدف بعد التدريب، ويلاحظ أن الاختلاف أو الفرق بين السلوك أو الأداء المستهدف هو الأساس لمعرفة درجة الاحتياج التدريبي الذي نسعى للوصـــول إليـــه (الخطيب، ١٩٩٥). وهناك من يعرف الاحتياجات التدريبية بأنها جوانب النقص التي قد يتسم بها أداء العاملين في منظمة ما – لأي سبب من الأسباب والتي يجب أن تتضمنها برامج التـــدريب

المقدمة إلى هؤلاء العاملين بما يعمل على تحسين هذا الأداء (الصباغ، ١٩٩٤).

وتجمع معظم الأدبيات على أن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في مجتمع المعلوماتية تعتمد على أسس عملية منظمة تبتعد عن الاجتهادات الشخصية والارتجالية، وتستمد من تحليل المؤسسة ووظائفها، وحاجات أفرادها (السيد، ١٩٩٨؛ حسن وسالم، ١٩٩٧).

وتعرف الإحتياجات التدريبية بأنها مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في معارف الأفراد ومعلوماتهم ومهاراتهم وإتجاهاتهم لتعديل سلوكهم، أو تطويرهم أو إستهداف السلوك المرغوب في صدوره والذي يمكن أن يحقق وصولهم إلى الكفاية الإنتاجية في أدائهم والقضاء علي نواحي القصور أو العجز في هذا الأداء (الطعاني، ٢٠٠٧، ص. ١٦٢). وتعني الحاجة التدريبية كما عرفها (درة، ١٩٩١، ص. ٢٢) أنها: وجود نقص أو تناقص بين وصفين. وفي إطار تنمية القوي البشرية فإن الحاجة تعني: وجود فجوة بين أداءين، وفي وظيفة ما أداء واقعي وأداء مرغوب فيه، وتحدث تلك الفجوة نتيجة النقص في معارف الأفراد أو مهاراتهم أو إتجاهاتهم.

ويتم إشتقاق الأهداف التدريبية من خلال مسح الإحتياجات التدريبية والتي يجب أن تتم بطريقة عملية مدروسة وأن تكون الأهداف المشتقة منها محددة وواضحة وممكنه التحقيق وتشكل عملية تحديد الإحتياجات نقطة البداية في سلسلة الحلقات المترابطة التي تشكل في مجموعها العملية التدريبية. وأشار (صادق ١٩٩٠، ١٩٦) الى أن الخطوة الأولي لتحديد سياسة التدريب في المنظمة هي القيام بإجراء مسح لإحتياجات التدريب وأن التدريب يكتسب أهمية قليلة ما لم يكن مرتبطا بتحديد مواصفات الأداء المرتقب.

الخطوة الأولى: في المسح هي: تحديد المواصفات المرغوب فيها وأين أخفق الأداء في الوصول إليها، ويعد التدريب أحد الوسائل لسد هذه الفجوة كما ويجب معرفة الأهداف والوسائل المستخدمة في كل حالة على حدة.

الخطوة الثانية: وهي تحديد سبب الأداء المتدني وهل هو ناتج عن قلة المهارات.

الخطوة الثالثة: معرفة ما إذا كان التدريب الرسمي وغير الرسمي يعد موجودا أم لا، وتحديد التدريب المنهجي الإضافي المطلوب.

وتستهدف عملية تحديد الإحتياجات التدريبية كما يراها (قاسم، ١٩٩٢) الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما المهارات والإتجاهات التي ينبغي أن تعطى؟
- أين يجب أن يتم التدريب، في معهد متخصص خارج المؤسسة أم في قسم متخصص فيها؟
- من الفرد أو الأفراد المراد تدريبهم؟
- كم تكون المدة المثلى للبرنامج التدريبي؟
- متى يدرب الفرد؟ في أي مرحلة من مراحل خدمته الوظيفية؟
- كيف يعطى التدريب وبأي الوسائل؟ ومن يعطيه؟

أن الإجابة عن هذه الأسئلة من شأنه أن يجعل مسألة تحديد الإحتياجات التدريبية عملية سهلة نسبيا.

ويمكن الخروج من المفاهيم المختلفة للاحتياجات التدريبية بالآتي :

- إنها معلومات واتجاهات ومهارات وقدرات معينه- فنية أو سلوكية يراد تنميتها أو تغييرها أو تعديلها.
- إنها تمثل نواحي ضعف أو نقص فنية أو إنسانية، حالية أو محتملة في قدرات العاملين أو معلوماتهم أو اتجاهاتهم أو مشكلات محددة يراد حلها
- إنها عملية مستمرة غير منتهية وذلك نتيجة للتغييرات التنظيمية أو التكنولوجية أو الإنسانية أو بسبب الترقيات أو التنقلات، التوسعات، عمليات التطوير، أو بسبب بعض المشكلات غير المتوقعة وغيرها من الظروف التي تتطلب إعداداً وتدريباً ملائماً ومستمراً لمواجهتها.
- إنها توفر ما يمكن تسميته باستمرارية النضج والتقويم الذاتي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يسمح بالمراجعة المستمرة للواقع ودوره في الوصول إلى وضع افضل.
- إنها بوجه عام أهداف للتدريب تسعى المنظمة إلى تحقيقها، فالتدريب لا يكون إلا إذا كانت هناك احتياجات تدريبية.

أهمية تحديد الإحتياجات التدريبية:

هناك حقيقة ثابتة يسلم بها معظم الباحثين والممارسين في مجال التدريب مفادها "أن فاعلية تخطيط وتصميم وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية يعتمد أساساً على فعالية عملية تحديد الاحتياجات التدريبية. إذ يترتب على ذلك تقرير النوع المطلوب من التدريب، ومن يحتاج إليه، ومستوى الأداء المطلوب لمواجهة مشكلات عملية محددة أو أهداف دقيقة لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء الحالي والمستقبلي للموظفين" (الغامدي، ٢٠٠٢، ٥٣). ومما لا شك فيه أن تحديد

الإحتياجات التدريبية عملية مهمة ومفيدة تضمن تحقيق الجدوى المنشودة للبرامج التدريبية ويعزى ذلك إلى الأسباب التالية:

١- إن تحديد الاحتياجات التدريبية هو الأساس لكل عناصر العملية التدريبية وأهمها عملية تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم محتوي البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي. فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشرا يوجه التدريب توجيها صحيحا في تلك العمليات الفرعية.

٢- يساعد تحديد الاحتياجات التدريبية في التركيز على الأداء الحسن، والهدف الأساسي من التدريب.

٣- يوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب، والنتائج المتوقعة منهم.

٤- في غياب تحديد الاحتياجات التدريبية أو تحديدها بشكل غير دقيق، إضاعة الجهد والوقت والمال (الطعاني، ٢٠٠٧، ١٦٤).

ويؤدي تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية على أساس غير علمي للاحتياجات التدريبية الفعلية أو باتباع العديد من صور الهدر والفاقد في مدخلات ومخرجات العملية التدريبية، وتتنوع صور هذا الفاقد وتختلف في حجمها حسب نوع وطبيعة النشاط التدريبي إلا أنها قد تأخذ صوراً محددة يمكن إنجازها فيما يأتي:

١- اشتراك المتدرب في برنامج ليس له علاقة مباشرة أو واضحة بالوظيفة التي يشغلها.

٢- الإحساس بالإحباط لدى المتدربين لانعدام العلاقة بين التدريب الذي يحصل عليه وبين الحوافز والترقيات أو المسار الوظيفي الخاص به.

٣- تكرار ترشيح نفس الموظف على نفس البرنامج أو برنامج مشابه وظهور هواة حضور البرامج التدريبية.

٤- عدم دعم الرؤساء المباشرين لعملية التدريب مما يدفعهم لعدم الاستجابة لحضور مرؤوسيهم للتدريب (توفيق، ٢٠٠٥، ٢١).

وفي معرض الحديث عن تحديد الاحتياجات التدريبية وأهميته في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية لخص دليل التدريب التربوي (وزارة التربية والتعهليم السعودية، ٢٠٠٩) أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية في النقاط الآتية: كونها العامل الحقيقي في رفع كفاءة الموظفين لتأدية الأعمال المسندة إليهم. وتعد الأساس الذي يقوم عليه أي نشاط تدريبي، وتعد العامل المؤشر

الذي يوجه التدريب إلى الاتجاهات الصحيحة المناسبة، وعدم التعرف على الاحتياجات التدريبية مسبقاً، يؤدي إلى ضياع الجهد والمال والوقت المبذول في التدريب.

ونظرا لكون عملية تحديد الاحتياجات التدريبية ليس عملا سهلا كما يظن البعض، فهو عمل مسحي منظم يكون في العادة عبارة عن جهد تعاوني جماعي تضطلع به كافة أجهزة المنظمة بغية معاينة وفحص الفجوة ما بين أهداف محددة ووضع قائم فعلا، ويكون هذا الجهد في صورة برنامج منظم أساسه وغرضه تحديد الاحتياجات التدريبية للمتدربين، والتي تنبع من احتياجهم الفعلي في الجوانب التي يشعرون بنقص في معرفتهم أو إتقانهم لها. فانه قد يشترك في تحديدها عدد من الجهات ذات العلاقة وفقا لمستوى وموقع المتدربين المستهدفين، وتبعا للهدف العام المراد تحقيقه.

أساليب جمع وتحديد الاحتياجات التدريبية:

تتنوع الأساليب التي يتم من خلالها جمع البيانات بهدف تحديد الاحتياجات التدريبية حيث حصر بعض الكتاب والباحثين في مجال الإدارة والتدريب ما يقارب (٦٠) طريقة أو أسلوباً لجمع البيانات (الطعاني، ٢٠٠٧)، ويأتي هذا التنوع والتباين ليتناسب مع درجة تعقد الاحتياجات أو بساطتها أو المرحلة التي تمر بها المنظمة أو حجمها وعدد الموظفين فيها (توفيق، ٢٠٠٥).

وقسم كل من تريسي (٢٠٠٤)، عطوي (٢٠٠٤)، (١٩٩٧) Rothwell أساليب وأدوات تحديد الاحتياجات التدريبية إلى نوعين:

- **مباشرة:** وتتعلق بأدوات الملاحظة والمقابلة والاستبانات والاختبارات وغيرها.
- **غير مباشرة:** وتتمثل في البيانات والمعلومات المتاحة أو المتوفرة داخل المؤسسة، أو المصادر كالقوانين والتعليمات، أو السجلات ووثائق الوصف الوظيفي، إضافة إلى نتائج الدراسات والأبحاث الخاصة بالمؤسسة.

وفيما يلي حصر للأساليب الأكثر شيوعاً واستخداماً لجمع البيانات كما وردت في الأدب التربوي:

١- الاستبانة (قائمة الاستقصاء): وتعد من أكثر وسائل جمع البيانات استخداماً، وهي عبارة عن استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة التي تتطلب الإجابة عنها، بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية. وتتميز الاستبانة بمرونة التطبيق والاستخدام حيث يمكن تطبيقها فردياً وجماعياً، كما انها أقل جهداً وتكلفة وتوفيراً للوقت مقارنة بغيرها من الأساليب

٢- المقابلة: وتتم المقابلة بالمواجهة الشخصية بين خبير التدريب والمتدربين المحتملين بقصد التعرف على احتياجاتهم التدريبية من خلال الحصول على معلومات كاملة ودقيقة تمكن

من تقدير وتقييم أهمية البيانات وتتيح الفرصة للموظف للحصول على معلومات كافية عن أسباب المقابلة وأهدافها

٣- الملاحظة: وفيها يقوم مسؤول التدريب بملاحظة وتسجيل سلوك الموظف عند حدوثـــه، ومختلف المواقف والعلاقات التي تصاحب وقوع السلوك، ومدى التزام الموظف بقواعـــد العمل. وتتميز الملاحظة بأنها لا تتطلب أي نوع من التعاون ممن هم تحت الملاحظة، أي أن سلوكهم يكون تلقائياً، مما يكسب المعلومات التي يتم الحصول عليها مصداقية أكبر. إلا أنه يعاب عليها احتياجها لوقت طويل

٤- اللجان الاستشارية: تشكل اللجان الاستشارية من خبراء ومسؤولين لهم علاقـــة وثيقـــة وخبرة بالنشاط أو الوظيفة المطلوب دراستها، ولديهم المعلومات الكافية عنها لكي يقرروا المهمات والأعباء التي تتكون منها هذه الوظائف، ومن ثم التعرف على الحاجات التدريبية بشكل دقيق. ويتميز هذا الأسلوب من جمع المعلومات بالبساطة وقلة التكلفة، كما أنه يسهم في تقوية خطوط الاتصالات بين المشاركين في العملية من خلال المداخلات والتفاعل بين عدد من الخبراء لكل منهم وجهة نظره في تلك الاحتياجات. ويؤخذ على هذا الأسلوب أنه قد ينطوي على نوع من التحيز لاستناده على آراء المستشارين من وجهة نظرهم الفردية أو التنظيمية،وينتج عنه أحياناً ظهور جزء واحد فقط من صورة الاحتياجـــات التدريبيـــة عندما تكون اللجنة غير ممثلة تماماً للمجتمع

٥- الاختبارات: وهي طريقة مستنبطة من قائمة الاستقصاء (الاستبانة) وتكـــون شـــفوية أو تحريرية، يلجأ إليها خبراء التدريب بهدف الوصول إلى الاحتياجات التدريبية للمـــوظفين، وتستخدم كوسيلة لتحديد وتشخيص أوجه القصور في الأداء غير أنها تعطـــي مؤشـــرات أولية لا نهائية عن تقويم أداء الموظف

أصناف الاحتياجات التدريبية:

هناك عدة طرق لتصنيف الاحتياجات التدريبية منها (حسن، ١٩٩٠):

١- تصنيفها حسب الهدف، أي تصنيفها إلى:_

- احتياجات عادية لتحسين أداء الأفراد، مثل دورات المدرسين المعينين حديثا فـــي أصـــول التدريس أو في الأساليب التربوية.
- احتياجات تشغيلية لرفع كفاءة العمل مثل الدورات المتعلقة بكيفية اســـتخدام نظـــام إداري جديد أو طريقة عمل جديدة.

- احتياجات تطويرية لزيادة فعالية المنظمة، مثل دورات إعداد كوادر متكاملة لتشغيل وحدة فنية، أو تخصيص منح للراغبين في العمل مستقبلا في المنظمة أو العاملين حاليا بهدف تأمين الحصول على كوادر ماهرة مستقبلا حسب خطة الاحتياجات من الكوادر.

٢- تصنيفها حسب الفترة الزمنية، أي تصنيفها إلى:-

- احتياجات عاجلة (آنية-غير مخططة).
- احتياجات قريبة المدى (مخططة).
- احتياجات مستقبلية (تطويرية /خطة بعيدة المدى).

٣- تصنيفها حسب حجم التدريب أو كثافته، أي تصنيفها إلى:-

- احتياجات فردية.
- احتياجات جماعية.

٤- تصنيفها حسب طريقة التدريب أو أسلوبه, أي تصنيفها إلى:-

- احتياجات لتدريب عملي في الموقع / تطبيقي.
- احتياجات لتدريب معرفي في قاعات /نظري.

٥- تصنيفها حسب مكان التدريب أو جهته, أي تصنيفها إلى:-

- احتياجات تدريبية أثناء العمل اعتماد على الخبرات الداخلية.
- احتياجات تدريبية خارج العمل اعتمادا على مراكز وهيئات تدريبية أو مؤسسات مماثلة.

مستويات الاحتياجات التدريبية

ويمكن النظر إلى مستويات الاحتياجات التدريبية وأصنافها من حيث كما أشار إليها (يونس، ٢٠١٠):

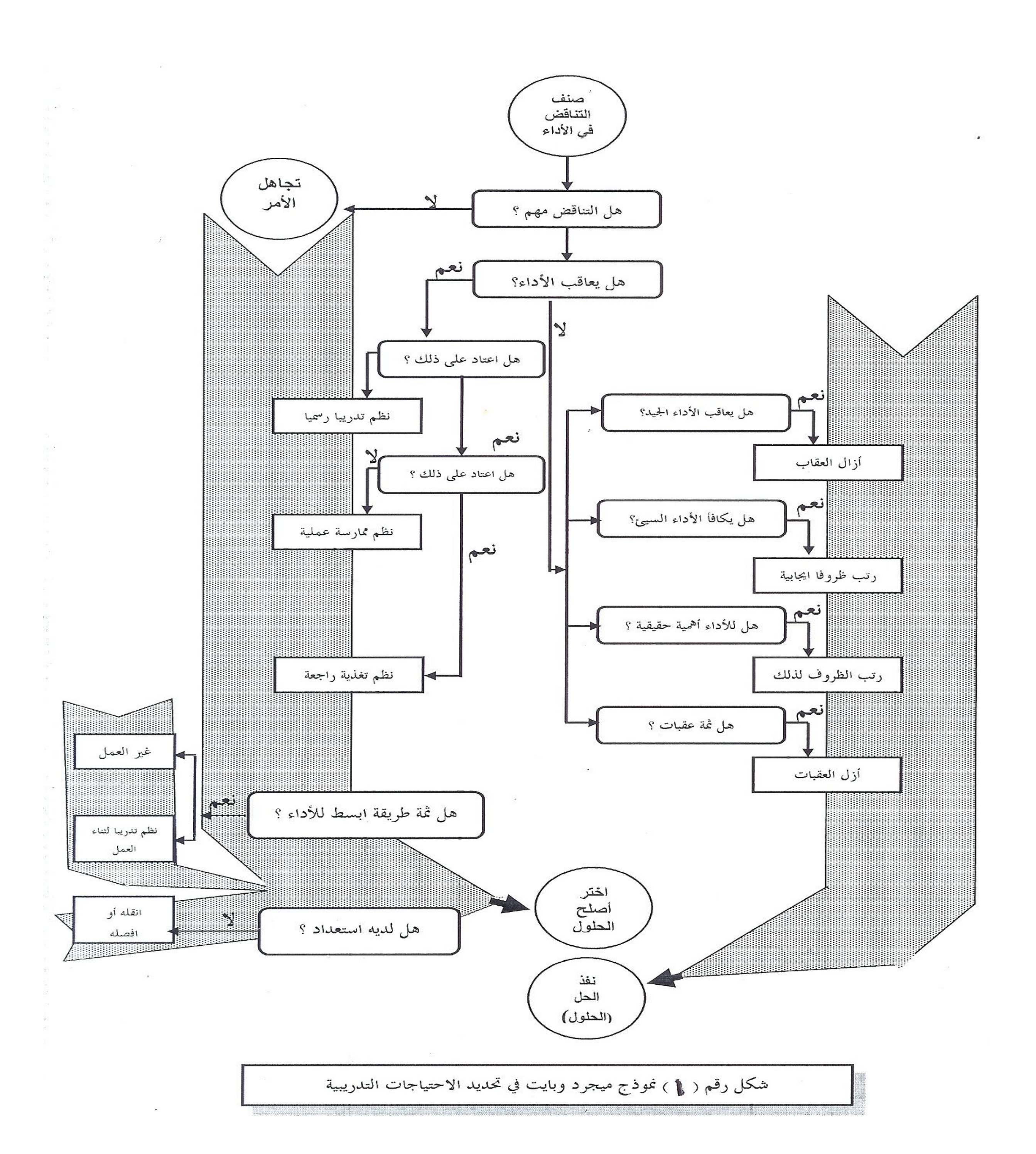
- مستوى الأفراد: وهذه هي نقطة البداية في عملية تحديد الاحتياجات. فكل موظف حاجات فريدة ترتبط بنوع وظيفته وطبيعتها، وخلفيته العلمية والثقافية، وخبراته العملية وشخصيته. وان التركيز على الاحتياجات التدريبية للأفراد يجعل من الممكن وضع برنامج تدريبي يلبي تلك الحاجات، كما يسهل تحقيق نتائج يأملها ويدركها الأفراد أصحاب العلاقة.
- مستوى الجماعات : وهنا تتعلق الحاجات بمجموعة من مديرين ومسئولين أو مشرفين لهم حاجات تدريبية مشتركة.
- مستوى التنظيم : إن الأفراد والجماعات يعملون في تنظيم، ومن هنا فان المنظمات قد تجمع الحاجات الفردية وحاجات الجماعات وتصمم برامج تدريبية وفق الموارد المتاحة للتوفيق بين حاجات الأفراد والجماعات من جهة، وحاجات التنظيم ككل من جهة أخرى.

وكذلك فان المسئولين في المنظمات قد يحددون الحاجات التدريبية لمعالجة مشكلات تتعلق بالتنظيم مثل ثقافة المنظمة، وقيم العاملين فيها، وعلاقاتهم الإنسانية، وأساليب الاتصالات واتخاذ القرار بها، وبالتالي يصممون برامج تدريبية تعالج تلك المشكلات وينضم إليها عاملون في المنظمة ومن مستوى إداري أو عدة مستويات.

- مستوى الوطن: وهنا تجري مسوحا عامة على مستوى الوطن فتحدد الاحتياجات التدريبية في جميع القطاعات الإنتاجية والخدمية. تمهيدا لوضع برامج تدريبية عامة للعاملين في تلك القطاعات. وقد يأخذ تحديد الاحتياجات التدريبية هنا شكل المديرين في القطر أو مديري التسويق في جميع الوزارات العامة.
- مستوى العالم (المستوى الدولي) : نتيجة لتشابك العالم وترابط أجزائه بسبب ثورة المواصلات والاتصالات، ونشوء أسواق عالمية، فأنة قد تحدد الاحتياجات لفئة معينة من المديرين أو القطاعات الإنتاجية، أو لمعالجة مشكلات ذات طابع دولي مثل الفقر أو الإسكان أو تلوث البيئة. وقد تسهم المنظمات الدولية إسهاما واضحا في مثل تلك العملية.

مداخل تحديد الإحتياجات التدريبية:

لقد تعددت مداخل ومناهج تحديد الاحتياجات التدريبية، وبصورة تحول دون تصنيفها بسهولة ضمن مجموعات متجانسة أومنسجمة، إلا أنه وبشكل عام يمكن حصرها في المداخل الآتية حسب ما ورد لدى عساف (٢٠٠٠، ٨٩): أولاً: المداخل التقليدية وتشمل أسلوبين: أسلوب التحليل والمسح الشامل: "وبموجبه يتم التعرف على مختلف المقومات الكلية والجزئية في المنظمة، حيث يتم التحليل والمسح الشامل للمنظمة، بما في ذلك الأهداف والسياسات والبرامج والخطط التي تنوي المنظمة إنجازها بالإضافة إلى التركيزعلى دراسة وتحليل القوى البشرية فيها، ومؤشرات الكفاءة الفعالية" (الطعاني، ٢٠٠٧، ١٨٣). أما النوع الثاني فهو أسلوب التحديد والتحليل الجزئي: "وبموجب هذا الأسلوب يتم تحليل بعض جوانب أو فروع أو وظائف المنظمة، لغرض التعرف على الاحتياجات التدريبية اللازمة فيها، وغالباً ما يركز هذا الأسلوب على الموظفين من خلال قياس أدائهم والتعرف على مهاراتهم أو قيمهم أو اتجاهاتهم" (عساف، ٢٠٠٠، ٨٩). وثانياً: المداخل الحديثة (المداخل التشخيصية): حيث أوضحت بعض المعاهد الإدارية في الوطن العربي هذه الوسائل وأعتبرتها نماذج تقوم على التحليل والتشخيص لأداء العنصر البشري وتشخيص مشكلاته ومن ثم تنميته بما يتناسب مع نشاط المنظمة وكفاءتها، ومن أهم هذه النماذج: **نموذج روبرت ميجر** (Robert Mager) **وبيتر بايب** (Beter Pipe): والذي يقوم على تحليل الأداء للعنصر البشري من قبل خبير متخصص (عساف، ٢٠٠٠، ٩٥)



شكل رقم (١) نموذج ميجرد وبايت في تحديد الاحتياجات التدريبية

نموذج دوجان ليرو(Dogan leiro) : والذي يقوم على تحديد الفجوة بين مستويات الأداء والمعايير المحددة وعلى هذا أساس يتم تحديد الإحتياجات التدريبية وفي ضوء الخطوات التالية:

١- جمع المعلومات عن المنظمة التي تواجه مشكلة ما.

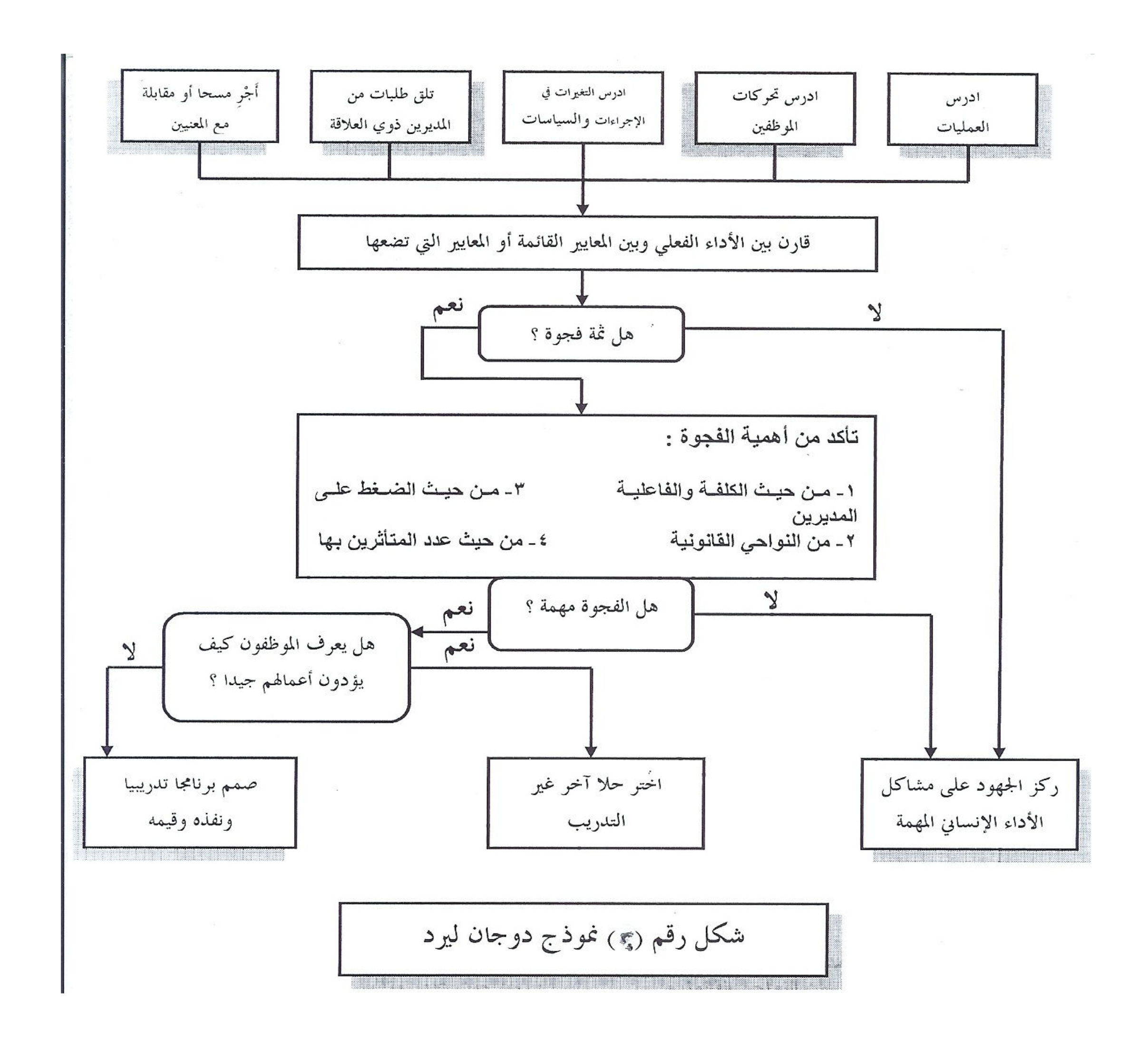
٢- مقارنة الأداء الحقيقي مع المعايير الموجودة أو المعايير التي يضعها المدرب.

٣- معرفة حجم الفجوة بين الأداء والمعايير.

٤- تقدير أهمية الفجوة (نقص).

٥- تقدير مدى معرفة العاملين بمستوى أدائهم

٦- تقدير الحلول التدريبية. ويوضح الشكل التالي تفصيلات هذا النموذج (عساف، ٢٠٠٠، ٩٧)



شكل رقم (٣) نموذج دوجان ليرد

ج- نموذج ميلان كوبر(Milan Kubr) وجوزيف بروكوبنكو (Joseph Brkopenko):
والذي يقوم على تحديد الإحتياجات التدريبية من خلال معرفة حاجات العاملين ومتطلبات المنظمة، وبخاصة المشكلات التي تعوق الأداء والإحتياجات اللازمة كلها وفي ضوء الخطوات التالية:

١- إكتشاف مشكلات التنظيم بأنواعها (انتاجية، تسويقية، جودة. .. الخ) وتحديد أهميتها.

٢- تحديد الأسباب والمجالات الرئيسية لمشكلات التنظيم مثل:

- ضعف الروح المعنوية والإنضباط.
- تعقد الهيكل التنظيمي او الإجراءات.
- وجود الأجهزة والمعدات الخطأ وغير السليمة ونقص التواصل.

٣- تكوين وعي عن المشكلات وأسبابها ومجالاتها.

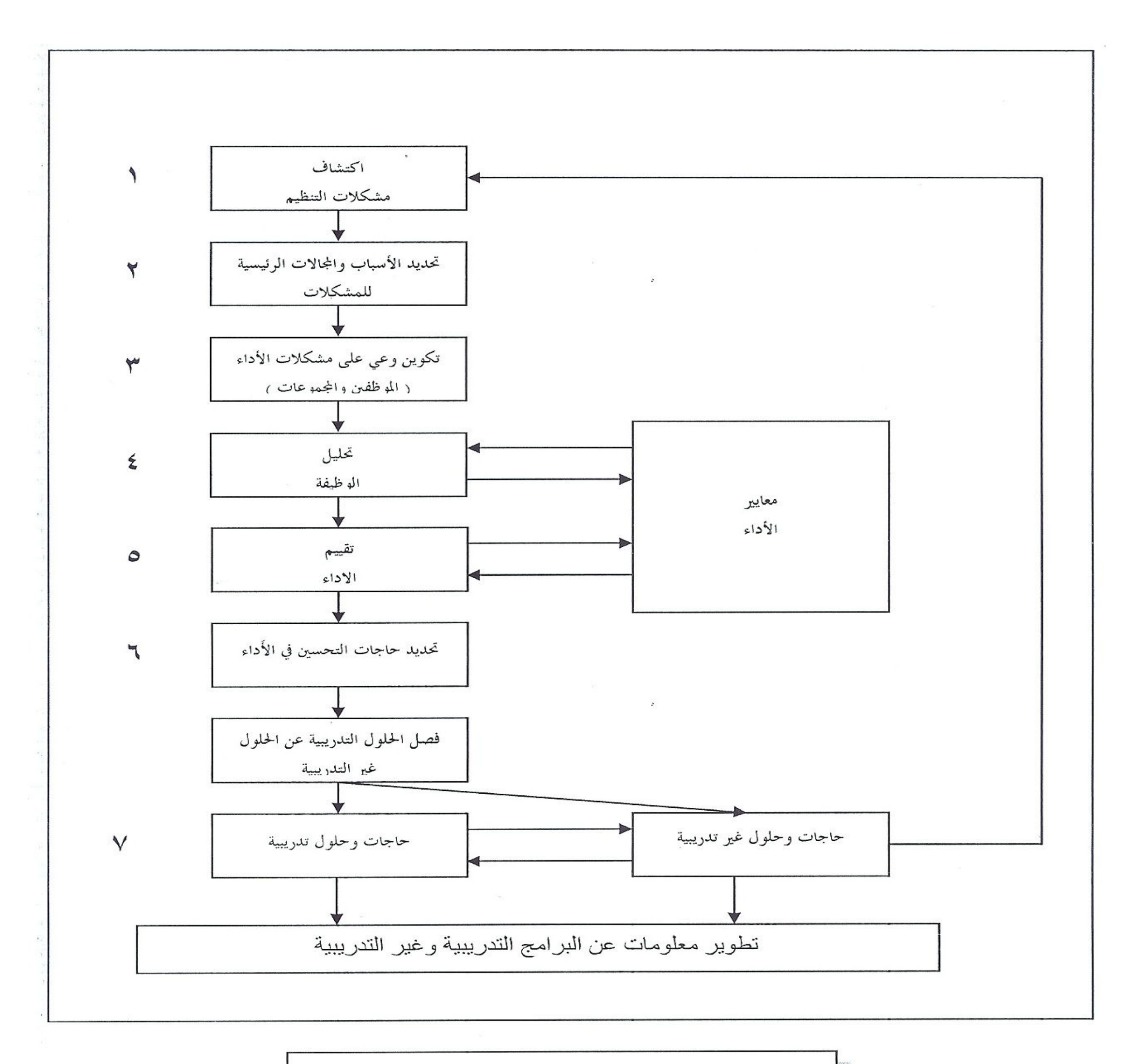
٤- تحليل الوظائف ومقارنة ذلك بمستويات الأداء ونتائج تقويم الأداء وتحديد الفجوة بين مستوى الأداء المطلوب ومستوى الأداء الفعلي.

٥- تحديد الحاجات اللازمة لإجراء التحسين في الأداء، وترجمة هذه الإحتياجات إلى معارف ومهارات وإتجاهات جديدة محددة.

٦- فصل الحاجات التدريبية عن الحاجات غير التدريبية واقتراح الحلول.

٧- تطوير معلومات عن البرامج التدريبية والبرامج غير التدريبية (الطعاني،٢٠٠٧،ص١٨٤).

ويوضح الشكل التالي تفصيلات النموذج حسب ما أورده (معهد الإدارة الأردني، ١٩٩٩)



شكل رقم (٣) مدخل كوبر وبردكوبنكو في تحديد الاحتياجات

المدخل المتكامل في تحديد الإحتياجات التدريبية: وهو نموذج أو طريقة من الطـرق الحديثـة السابقة إلا أنها تختلف عنها في أنها تقوم على فكرة عدم جواز فصل الإحتياجات التدريبية عن فلسفة المنظمة والأهداف الأساسية، كما أن هذه الطريقة لا تركز علـى موضـوع الأداء فـي المنظمة مثلما فعلت المداخل التشخيصية، لأن ذلك يهمل إلى حد ما الإحتياجات الخاصة بالإبداع بجميع أشكاله ومجالاته، كما أنها تسهل الإحتياجات المتعلقة بفلسفة المنظمة ومنظومة قيمتهـا، وإنعكاسات ذلك على حياة المنظمة وفعالياتها. ويقوم هذا النموذج علـى الخطـوات الأساسـية التالية:

١-القيام بتحليل المنظمة من وقت لآخر، وعلى المستويين الجزئي والكلي- كضمانة لتحقيق الشمولية في التحليل ونتائجه، ويشمل التحليل: البيئة الخارجية والبيئة الداخلية للمنظمة.

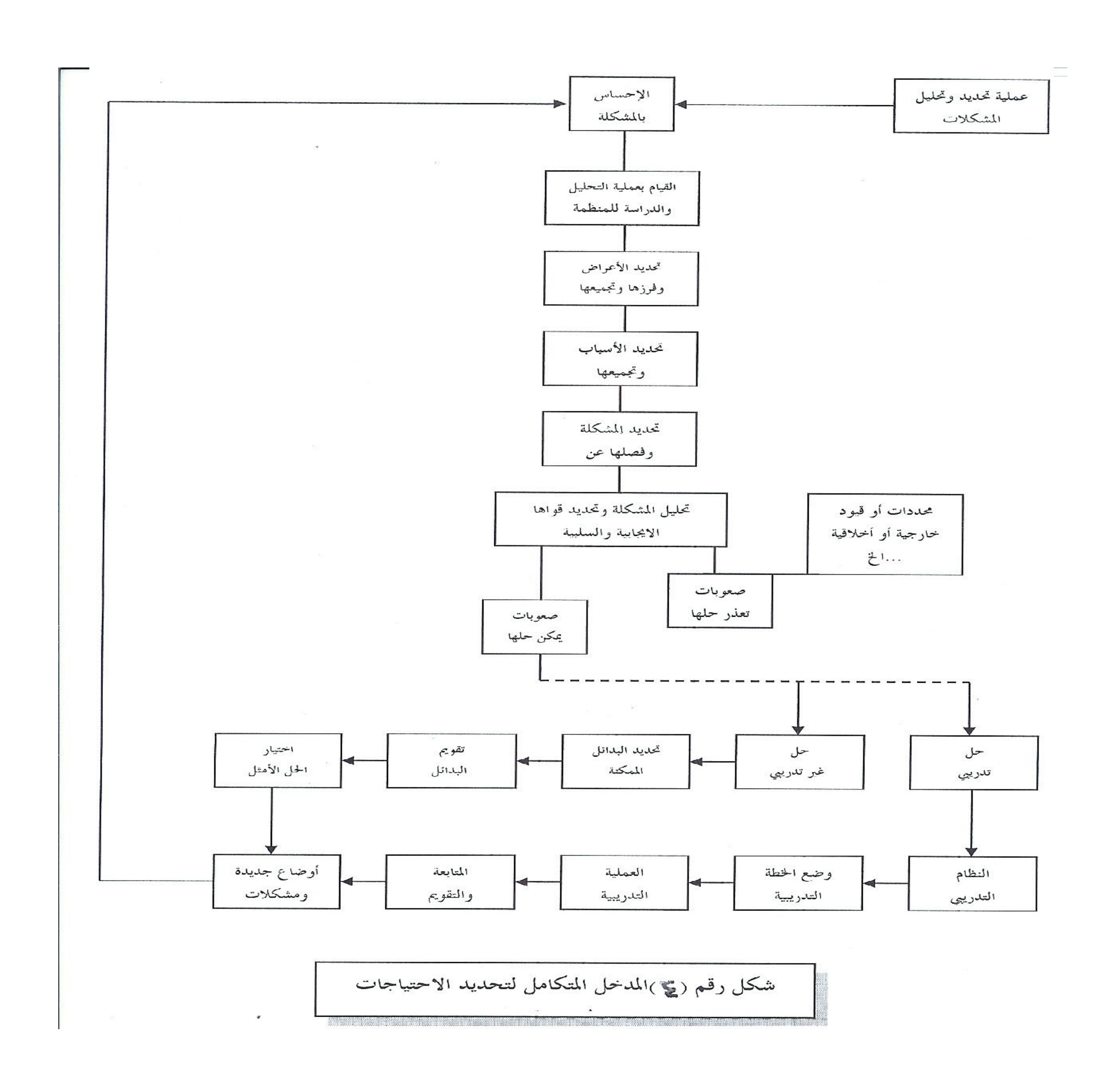
٢-إكتشاف جوانب ومظاهر مؤشرات وأغراض المشاكل التي تعانيها المنظمة.

٣-جمع وتحليل هذه المؤشرات والأغراض، وبلورتها في صورة مشاكل محددة، وتحديد أسبابها.

٤-تحديد المستوى الذي تقع فيه المشكلات.

٥-فرز المشكلات وتحديد الإحتياجات التدريبية (العزاوي، ٢٠٠٦، ص.٩٦).

٦-والشكل التالي يوضح خطوات هذا المدخل (عساف، ٢٠٠٠، ١٠٢)



شكل رقم (٤)المدخل المتكامل لتحديد الاحتياجات

وترى الباحثة أن المعرفة هي المصدر الجديد للقوة في أي مجتمع، وإن مجتمعات الغد التي تستثمر هذه القوة القائمة على عملية التعليم والتعلم. تتطلب أن يكون لديها أفراد مبدعون لديهم رؤية واسعة وعميقة وقدرة على مراجعة الأفكار وملاحقة التغييرات التي تمر بها المجتمعات وتبني المناسب منها. وإن حاجة القائمين على العملية التدريبية تتعاظم وتتزايد نتيجة الأدوار الجديدة لكل فرد منهم، كما يؤدي إلى مضاعفة مسئوليات منظمات التدريب التربوي تجاه العاملين في هذه النظم التعليمية؛ لتدريبهم وإعادة تدريبهم على كيفية الحصول على المعرفة واستخراجها، واستخدام التفكير المنطقي في تحليلها وربطها، وإصدار الأحكام عليها واختيار المناسب منها وتطبيقها وتقويم نتائجها ومن هنا لا بد من تبني الاستراتيجيات والأساليب والاتجاهات الحديثة في التدريب لتحقيق ذلك

ثانياً: الدراسات السابقة:

تضمن هذا الجزء الدراسات التي اطلعت عليها الباحثة والتي لها علاقة بموضوع الدراسة، ويلاحظ تنوع الدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالتحديد، وفيما يلي استعراض لأهم هذه الدراسات متسلسلة وفق التسلسل الزمني من الأقدم فالأحدث.

أجرى الإبراهيم (١٩٩٤) دراسة هدفت إلى التعرف على المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية الحكومية ومعرفة أثر كل من الجنس، والجامعة التي يعمل بها عضو هيئة التدريس، والتخصص، والجامعة التي تخرج منها، ووجود خبرة سابقة في التدريس قبل حصوله على درجة الدكتوراة في درجة وجود المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية الحكومية؛ وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس المبتدئين والبالغ عددهم (١٢٥) عضواً وتوصلت الدراسة إلى وجود عدد من المشكلات الأكاديمية والإدارية، تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الأردنية منها: عدم رغبة الطلبة بالرجوع إلى المصادر. وانخفاض مستوى الطلبة لغويا، وفكرياً وثقافياً. وكثرة أعداد الطلبة المسجلين في الشعبة الواحدة. والمركزية في عمل الجامعة، وانفراد المسؤولين في اتخاذ القرارات. والروتين الممل في سير المعاملات الرسمية، وعدم وجود قنوات اتصال واضحة بين إدارة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس المبتدئين.

كما أجرى المقدادي (١٩٩٥) دراسة هدفت التعرف على المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، ومعرفة أثر كل من الجنس، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والكلية، في درجة الشعور بهذه المشكلات؛ ولتحقيق أهداف الدراسة، طور الباحث أداة للدراسة تكونت من (٥٠) فقرة وزعت على أربعة مجالات هي: مجال المشكلات المتعلقة بالطلبة، ومجال المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس نفسه، ومجال المشكلات المتعلق بالإدارة الجامعية، ومجال المشكلات المتعلقة بالبحث العلمي، وقام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والبالغ عددهم (٥٣٤) عضواً استجاب منهم (٣٠٢) لأداة الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود عدد من المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في جميع مجالات الدراسة، وكانت أكثر هذه المشكلات انتشاراً تقع في المجال الأول (المشكلات المتعلقة بالطلبة)، ثم المجال الثالث (المشكلات المتعلقة بالإدارة الجامعية)، ثم المجال الرابع (المشكلات

المتعلقة بالبحث العلمي)، ثم المجال الثاني (المشكلات المتعلقة بعضو هيئة التدريس نفسه). ولا تختلف المشكلات الأكاديمية المتعلقة بالطلبة وبعضو هيئة التدريس نفسه.

أما دراسة الخصاونة (١٩٩٨) فقد هدفت التعرف على مشاكل الاتصال بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؛ ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتطبيق أداة للدراسة على عينة عشوائية مكونة من (١٢٠) طالباً وطالبة من طلبة الماجستير من مختلف كليات جامعة اليرموك؛ وتمت استجاباتهم على استبانة مكونة من أربعة مجالات لمشاكل الاتصال وهي (المجل التنظيمي، والفني، والنفسي، والاجتماعي والمادي). وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر المشاكل التي تؤدي إلى خلل في عملية الاتصال بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك هي: عدم توفر المواد والتسهيلات اللازمة للتعليم من أجهزة ومعدات. والتحدث مع عضو هيئة التدريس وجهاً لوجه غير متاح في أغلب الأحيان. ويجد بعض الطلبة صعوبة في التوفيق بين العمل والدراسة.

وأجرى المنصور (١٩٩٩) دراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العملية في كليات الجامعات اليمنية. وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٥) من أعضاء هيئة التدريس، واستخدم المنهج الوصفي لإجراء دراسته، كما قام بتصميم إستبانة أشتملت على مجالات الاحتياجات التدريبية اللازمة لرؤساء الأقسام. ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة: وجود درجة احتياجات عالية لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات اليمنية في جميع المجالات ومنها: مجالات البحث العلمي وخدمة المجتمع وأساليب التدريس والإتصال واستخدام الحاسوب ومهارات التدريس الصفي. وعدم وجود دلالة إحصائية في درجة الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العملية في كليات الجامعات اليمنية تعزى لكل من متغيرات الجنس والخبرة والرتبة العلمية ونوع الكلية.

وهدفت دراسة الزعانين (٢٠٠١) تعرف واقع النمو المهني لأساتذة الجامعات الفلسطينية، ولتحقيق ذلك قام الباحث ببناء استبانة تتكون من جزأين أساسيين، يضم الأول محورين أساسيين هما، مجال الدورات والورش التدريسية في طرق التدريس، ومجال يتعلق بأساليب النمو المهني الذاتي في النواحي الأكاديمية، أما الجزء الثاني فيتعلق بكمية الإنتاج العلمي ونوعه حيث طبقت على عينة مكونة من (١٠٠) أستاذاً، وكشفت النتائج عن تدني مستوى النمو المهني الذاتي لأساتذة الجامعات في المجالات المذكورة كما كشفت عن وجود فروق دالة إحصائياً بين أفراد العينة على مجالات الاستبانة لصالح أساتذة الجامعة الإسلامية، كما كشفت النتائج عن تدني مستوى الإنتاج العلمي للعينة في مجال البحث العلمي.

وهدفت دراسة شاهين (٢٠٠٤) إلى توضيح أدوار أعضاء هيئة التدريس الجامعي بالإضافة إلى عرض العلاقة بين جودة النوعية وجودة أعضاء الهيئة التدريسية، مع التركيز على أهمية ودور التطوير المهني في تحقيق جودة النوعية في التعليم العالي. وقد أوضحت الدراسة أن أدوار عضو هيئة التدريس تنحصر بشكل عام في التدريس والتقويم، والإرشاد والتوعية والتوجيه والتأليف والترجمة والتطوير المهني وخدمة المجتمع والبحث العلمي وتم تصنيفها في أربعة مجالات رئيسية تتعلق بالطلاب، والمؤسسة التعليمية والمجتمع المحلي ودوره تجاه نفسه. وأشارت نتائج الدراسة ما يلي: أن التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية القائم على تحديد الاحتياجات التدريبية مطلب أساسي لهم، وازداد التركيز عليه، بحيث تم إنشاء مراكز تطوير وتدريب مهني في الجامعات، لهذا الغرض خصوصاً عندما بدأت الجامعات باعتماد جودة النوعية في التعليم العالي. وشملت مجالات تطوير وتدريب الهيئات التدريسية وبدرجة عالية موضوعات مثل طرق التدريس، وجودة النوعية، وأساليب التقويم، واستخدام الحاسوب والانترنت، والتحليل الإحصائي، والتأليف والترجمة، وإرشاد الطلاب وتوجيههم، واستخدام تقنيات التعليم وتوظيفها، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى موضوعات إدارية متعلقة بأدوار أعضاء الهيئات التدريسية.

وأجرى باعوين (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التقنية في سلطنة عمان. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة ضمت ستة مجالات هي: التخطيط للتدريس، والتقويم، واستخدام تكنولوجيا التعليم، وطرح الأسئلة، والعرض والتواصل، واستثارة الدافعية. وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٥٤) عضو هيئة تدريس. وبينت نتائج الدراسة ما يلي: وجود درجة احتياجات تدريبية متوسطة لدى أفراد عينة الدراسة في جميع مجالات الدراسة، كما أظهرت النتائج وجود دلالة احصائية في تقدير أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية في الكليات المعنية تعزى لمتغير نوع الكلية ولصالح كلية صلالة. وعدم وجود فروق دالة احصائياً في الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات يعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي والخبرة والرتبة الأكاديمية.

أما دراسة العمري (٢٠٠٧) فقد هدفت إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الاردنية الرسمية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس الجدد. وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٩) عضو هيئة تدريس. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٩٤) فقرة موزعة على ثمانية مجالات هي: التخطيط للتدريس، مهارات التدريس وأساليبه، الإتصال والتواصل وإدارة المحاضرة، البحث

العلمي، المهام الإدارية، واستخدام التكنولوجيا، خدمة المجتمع، والتقويم. وتوصلت نتائج الدراسة إلى: وجود درجة احتياجات تدريبية عالية لدى أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الرسمية في جميع مجالات الدراسة. ووجود فروق دالة إحصائياً في درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في مجالات التخطيط للتدريس وأساليب التدريس والتواصل وإدارة المحاضرة والتقويم تعزى لمتغير المركز الوظيفي ولصالح أعضاء عيئة التدريس الجدد أنفسهم. وكذلك وجود فروق في مجالات استخدام التكنولوجيا والتقويم تعزى لمتغير التخصص الاكاديمي ولصالح الكليات العلمية. وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق في مجالات التخطيط للتدريس واساليب التدريس والاتصال وإدارة المحاضرة والبحث العلمي والمهام الإدارية تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث ومتغير العمر ولصالح الفئة العمرية (أقل من ٤٠ سنة).

وأجرت **الحروي** (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا في الجمهورية اليمنية. تكونت عينة الدراسة من فئتين هما: أعضاء هيئة التدريس وبلغ عددهم (٢٢٠) عضو هيئة تدريس، والموظفين العاملين وبلغ عددهم (١٩٥) موظفاً. واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (٧٨) فقرة موزعة على مجالات الدراسة. وأظهرت النتائج الآتي: كانت تقديرات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين لاحتياجاتهم التدريبية عالية من وجهة نظرهم في جميع المجالات وهي: مجال التطوير الذاتي، والمجال الإداري، والمجال المهني. وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين تعزى لمتغيرات الجنسية، والموقع الوظيفي، وسنوات الخدمة.

وأجرت الناظر (٢٠٠٧) دراسة هدفت إلى تطوير أنموذج لتنمية الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية في ضوء الواقع والاتجاهات التربوية المعاصرة. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية والبالغ عددهم (٦٩٤٠) عضواً للعام الدراسي (٢٠٠٦/٢٠٠٧)، وتم اختيار ثلاث جامعات رسمية هي الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة الحسين بن طلال، وثلاث جامعات خاصة هي جامعة فيلادلفيا وجامعة العلوم التطبيقية وجامعة الإسراء. واختيرت عينة عشوائية طبقية من هذه الجامعات تكونت من (٦٩٤) عضو هيئة تدريس. وتم التعرف إلى واقع كفايات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات باستخدام أداتين، الأولى طورت للكشف عن ضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية للكفايات المهنية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في مجالات ستة هي : التدريسية، والنمو المهني، والشخصية، والعولمة، وخدمة الجامعة والمجتمع والبحث العلمي.

أما الثانية فكانت مقابلات شخصية مع خبراء أكاديميين في مواقع قيادية في الجامعات الأردنية، كان الغرض منها التعرف إلى وجهات نظرهم حول الكفايات التي قدر أفراد عينة الدراسة أنهـا ضرورية، وإلى الحاجة لتنميتها لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية. وتوصـلت الدراسة للنتائج التالية: من تحليل الأدب النظري والاتجاهات المعاصرة المتعلقة بالكفايات المهنية تبين أن تكنولوجيا الأداء البشري، والذكاء العاطفي، والعولمة، وحركة الكفايات، وإدارة الجودة الشاملة من أهم الاتجاهات المعاصرة ذات الانعكاسات على الكفايات المهنية لدى أعضاء هيئـة التدريس، والتي تم اعتمادها في اختيار مجالات الكفايات التي اشتملت عليها استبانة الكفايـات المهنية. وحصلت جميع فقرات الدراسة على درجة موافقة عالية، وجاء المجال السادس وهـو كفايات عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي بالرتبة الأولى والمجـال الخـامس وهـو كفايات عضو هيئة التدريس في مجال خدمة الجامعة والمجتمع بالرتبة الثانية والمجال الثالـث وهو كفايات عضو هيئة التدريس في مجال الشخصية بالرتبة الرابعة والمجال الرابع وهو مجال كفايات عضو هيئة التدريس في جانب العولمة بالرتبة الثالثة والمجال الثاني وهو كفاية عـضو هيئة التدريس في النمو المهني بالرتبة الخامسة والمجال الأول و الكفايات التدريسية لعضو هيئة التدريس في الرتبة السادسة والأخيرة.

وهدفت دراسة عبد الغفار (٢٠١١) تحديد أهم المهام المطلوبة لتصميم المقرر الدراسـي والإعداد لتنفيذه، ومن ثم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بكليـات التربيـة للبنات بجدة بالمملكة العربية السعودية للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسـي والإعـداد لتنفيـذه واقتراح أهم الأساليب التي تساهم في تنمية تلك الاحتياجات. أتبعت الدراسة المـنهج الوصـفي التحليلي في وصف وتحليل بيانات الدراسة معتمدة على ما جاء في أدبيات الدراسة و المعلومات المتوفرة من الدراسة الميدانية. تكونت عينة الدراسة من (١٤٥) عضو هيئة تدريس من كليـات التربية للبنات بجدة. وأهم ما توصلت إليه الدراسة: إن أهم المهام اللازمـة لتـصميم المقـرر الدراسي والإعداد لتنفيذه مرتبة هرميا، تتمثل في: فهم عضو هيئة التدريس للمتعلمين من حيث خصائصهم العامة وما يعرفونه مسبقا عن المحتوى. تحديد وصياغة الأهداف، اشتقاق محتـوى المقرر، تحديد مصادر التعليم والتعلم المناسبة، تنظيم محتوى المقرر، إعداد مواد ووسائل التعليم والتعلم المناسبة لتنفيذ المحتوى، تقويم المقرر باستخدام الأساليب المختلفة، الإعداد لتنفيذ المقرر وذلك يتضمن تهيئة بيئة التعليم والتعلم المناسبة، اختيار طرق التعليم المناسبة التي يتم بها تنفيذ المقرر والوسائل التعليمية التي سيتم استعمالها، تقويم تعلم الطالبات وذلـك باسـتخدام أسـاليب التقويم المختلفة والاستفادة من تحليل نتائجها. وأظهرت النتائج وجـود درجـة متوسـطة مـن

الاحتياج التدريبي لأعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات، وإن أهم احتياجات أعضاء هيئة التدريس التدريبية للقيام بمهام تصميم المقرر الدراسي والإعداد لتنفيذه كان ترتيبها كما يلي: احتلت المهام المتصلة بتنظيم محتوى المقرر المرتبة الأولى وفي المرتبة الثانية المهام المتصلة بتقويم تعلم الطالبات، ثم المهام المتصلة بتقويم المقرر، وفي المرتبة الرابعة المهام المتصلة بإعداد أهداف المقرر، يليها المهام المتصلة بالإعداد لتنفيذ المقرر، ثم المهام المتصلة باشتقاق محتوى المقرر، ثم المهام المتصلة باختيار طرق التعليم المناسبة،يليها المهام المتصلة بتحديد مصادر التعليم والتعلم المناسبة، وأخيرا المهام المتصلة بإعداد وسائل التعليم والتعلم المناسبة لتنفيذ محتوى المقرر.

وهدفت دراسة الهادي (٢٠١١) التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان من وجهة نظرهم، كما سعت إلى وضع بعض المقترحات لتطوير التنمية المهنية بتلك المؤسسات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة من خمسة مجالات (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإشراف الأكاديمي، وتقويم الطلاب)، وشملت عينة الدراسة (٣٧٨) عضوا من أعضاء هيئة التدريس. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان على مجالات الدراسة الخمسة (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، والإشراف الأكاديمي، وتقويم الطلاب) يتراوح بين الدرجة المتوسطة والضعيفة وبالتالي كانت درجة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس عالية في جميع المجالات، أما فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة فقد توصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة تعزى إلى متغير نوع الكلية على مجالات (البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، وتقويم الطلاب) لصالح مؤسسات التعليم العالي الحكومية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمجالي (التدريس، وخدمة المجتمع)، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير سنوات الخبرة بالنسبة لمجال (تقويم الطلاب) لصالح سنوات الخبرة (٥سنوات فأقل) و (٦- ١٠) سنوات، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل بالنسبة لمجالات الدراسة الخمسة، لصالح مؤهل(الماجستير، وغير ذلك"مؤهلات أخرى")، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغيري تخصص عضو هيئة التدريس، ونوعه.

وهدفت دراسة الشخشير (٢٠١١) الكشف عن مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات

المستقلة. وتكونت عينة الدراسة من (١٣٠) عضو هيئة تدريس، ولأغراض الدراسة تـم بنـاء استبانة مكونة (٥١) فقرة موزعة على اربعة مجالات لقياس مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت النتائج أن تقدير مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطاً، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في تقدير مستوى التنميـة المهنيـة لـدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير الخبرة ولصالح ذوي الخبرة الطويلة، ولم تظهـر النتـائج فروقاً دالة إحصائياً تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والعمر والرتبة الأكاديمية.

وأجرى العطار (٢٠١٢) دراسة هدفت التعرف على الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بمكة المكرمة في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم. وبلغ عدد افـراد عينة الدراسة (٧١) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. واعتمـدت الدراسـة المنهج الوصفي لمنهج البحث، وصممت الدراسة استبانة مكونة من خمس فقرات موزعة على (٦٠) فقرة، وأظهرت النتائج الآتي: أن غالبية الاحتياجات التدريبية لهـذه الدراسـة اعتبـرت احتياجات عالية من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس، وأن درجة الاحتياج لا تختلف باختلاف الخبرة أو التخصص، في حين أنها تختلف باختلاف المؤهل العلمي على جميع مجالات الدراسة ولصالح درجة الدكتوراة.

وأجرت الأسمر (٢٠١٢) دراسة هدفت إلى تحديد درجـة احتياجـات التنميـة المهنيـة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية لمحاورها الأربعة: التدريس، والبحث العلمي، والإدارة، والمشاركة في خدمة المجتمع وذلك من وجهة نظر أعـضاء هيئـة التدريس في جامعة أم القرى بمكة المكرمة. وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (٣٥٧) عضو هيئـة تدريس، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (٦٨) فقرة. وأظهرت النتائج أن المتوسط العـام لدرجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الـسعودية وفـق أدوارهـم المهنية كانت عالية. وأسفرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً في درجة احتياجات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وفق أدوارهم المهنية تعزى لمتغيرات الجنس والرتبة الأكاديمية. في حين لم تظهر فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغيرات الجنسية، والتخصص، والعمر.

ب- الدراسات الأجنبية:

وهدفت دراسة ستانفورد (Stanford, ١٩٩٠) إلى تحديد الاحتياجات التدريبية المدركة من قبل أعضاء هيئة التدريس المهنيين والتقنيين الذين يعملون جزئياً في كلية الاباما بالولايات المتحدة الامريكية، حيث قام الباحث بتحديد قائمة من الاحتياجات التدريبية بعد مراجعة الدراسات المتعلقة بموضوع دراسته، وقام بتوزيعها على أعضاء هيئة التدريس المهنيين والتقنيين أنفسهم وعلى مدراء الكليات ليدلوا بآرائهم حول أهميتها بالنسبة لهم، ووسائل تنفيذها، على شكل استفتاء، وبعد جمع البيانات وتفريغها لوصف وتحديد أولوية التدريب عند هؤلاء الأساتذة وإدراك احتياجاتهم، أظهرت الدراسة النتائج التالية: كانت درجة تحديد اولويات التدريب عالية في مجالات الدراسة، وتركزت اولويات التدريب في مجالات الاتصال مع الطلبة، وتقويم تعلمهم، وتدريس الطلبة.

أما دراسة كلاجيت (Clagett, ١٩٩٥) فقد هدفت إلى تعرف الاحتياجات التدريبية وتقييم التدريب للقوى العاملة في كلية مجتمع ميريلاند بالولايات المتحدة الأمريكية، تألفت عينة الدراسة من (١٠٢١) شخصاً، استجاب منهم (٥٦١٦) شخصاً وكانت نسبة المستجيبين تمثل (٦٣%) من العاملين، وقد طورت استبانة لأغراض الدراسة وزعت على أفراد العينة، وبعد تفريغ البيانات وإجراء المعالجة الإحصائية اللازمة، أظهرت الدراسة النتائج التالية: أن هناك احتياجات تدريبية عالية قد طلبها الموظفون مثل: دورات تدريب على الكمبيوتر، والاتصالات المكتوبة والشفوية، والعلاقات الإنسانية، والتدريب على خدمة أفراد المجتمع.

أما دراسة كابوني وزملاؤه (Caboni, et. Al, ٢٠٠٢) فقد هدفت فحص معايير طلبة مرحلة البكالوريوس، في إحدى الجامعات الأمريكية البحثية لدعم ممارسات الأساتذة للتدريس الجيد، وذلك بمحاكمتها وتقييمه تبعاً لسبعة مبادئ تحكم هذه العملية، والمبادئ التي تنحصر مسؤوليتها بالأستاذ الجامعي هي: تشجيع عملية التعلم النشط، وتقديم التغذية الراجعة التشجيعية، واحترام تباين طرق حصول الطلبة على المعرفة. أما المبادئ التي يشارك الطلبة في تحمل مسؤولية تطبيقها وتفعيلها فهي: تشجيع عملية الاتصال بين الأستاذ الجامعي والطالب، وتشجيع التعاون بين الطلبة، تأكيد أهمية ضبط الوقت المحدد لإنجاز المهام، التواصل مع مفهوم التوقعات العالية للإنجاز، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠٠) طالباً وطالبة في مرحلة البكالوريوس. وقد تكونت أداة الدراسة من استبانة اشتملت على (٢٣٨) فقرة تدور حول السلوك غير المناسب لممارسات الأستاذ في الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أظهرت الدراسة بعد حساب المتوسط الحسابي لاستجابات الطلبة، إلى أن معاييرهم تدعم ممارسات التدريس الجيد التي لا تنحصر

مسوؤلية تطبيقها وتفعيلها بالأستاذ الجامعي فقط، وهي: التواصل مع مفهوم التوقعات العالية للإنجاز، تشجيع التعاون بين الطلبة، تشجيع عملية التواصل بين الأستاذ الجامعي والطالب، أما المبدأ المتعلق بالسلوك الممارس لتأكيد أهمية ضبط الوقت المحدد لإنجاز المهام فلم يحصل على دعم من الطلبة المشاركين في الدراسة. وبينت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة لدعم ممارسات التدريس الجيد في مجال تشجيع عملية التواصل بين الأستاذ الجامعي والطالب، وكذلك في مجال تشجيع التعاون بين الطلبة، وهي فروق يمكن أن تعزى للعرق (الطلبة البيض والطلبة الملونون)، فالطلبة الملونون كانوا في استجاباتهم لهذه المعايير أقل من موافقة من الطلبة البيض.

وأجرى نيدج (Nedj, ٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى معرفة الكيفية التي يتم بها تدريس التكنولوجيا للطلبة في المعاهد والجامعات. أظهرت الدراسة مشكلات عديدة تواجه هيئات التدريس منها منافسة التدريس الإلكترونية، والتجارة الإلكترونية، التنويع في أساليب التدريس بما يتواءم واحتياجات الطلبة، وأوصت الدراسة بوجوب تحسين مستوى مهارات التدريس والمعرفة الأكاديمية لأعضاء التدريس من ظل تغير طبية العمل في المجتمعات. كما أشارت الدراسة إلى أن إيجاد بيئات تزيد من القدرات الشخصية والأكاديمية، أو الفنية للطلبة ليس عملاً مرغوباً فيه فحسب بل هو أمر وحاجة ضرورية كما أوصت الدراسة بضرورة أن يقوم أعضاء هيئات التدريس من الجامعات بجهود دمج التكنولوجيا في ممارستهم التدريسية، وتطبيق التغيرات التي تزيد من تحصيل الطلاب ولن يحققوا هذا المجال إلا في المؤسسات التي تلتزم بدعم فاعل لهم في هذا المسعى الريادي.

وهدفت دراسة يونج وشاو (Yonng & Shaw, ٢٠٠٣) إلى تعرف العوامل التي تحدد فاعلية التدريس في الكليات في جامعة كلوراديو الشمالية، تعرضت لمشكلات أعضاء هيئة التدريس في بيئة التعليم الجامعي في تطبيق الطرق التقليدية مقابل الطرق التي تعتمد على التقنيات الحديثة. لتحقيق أهداف الدراسة صمم الباحثان أداة هي عبارة عن استبانة تكونت من (٢٥) فقرة وطبقت على عينة مكونة من (٩١٢) طالباً المعاير مدى فاعلية أعضاء هيئة التدريس في تناول المقررات الدراسية. كشفت الدراسة عن نتائج عديدة منها، أن أفضل أعضاء التدريس من الجامعة من أفراد العينة هم الذين يعملون على زيادة دافعية طلابهم، وحفزهم نحو الدراسة والمشاركة في مواقف التعلم والتعليم في قاعات الدرس.

وفي مجال العولمة جاءت دراسة اليوت (Elliott, ٢٠٠٥) التي هدفت الدراسة إلى بيان قدرة نظام التعليم العالي في بريطانيا على الاستجابة لمتطلبات العولمة بجوانبها السياسية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية. وقد حدد الباحث جملة من العناوين والموضوعات الرئيسة التي تعمل الجامعات ومعاهد التعليم العالي على إعادة صياغة سياستها وفقها؛ وهي المدنية، وتطوير المعرفة وخزنها ونقلها، وتلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية، وملاءمة وتلبية الاحتياجات المستجدة للطلبة، وخدمة المجتمعات المحلية والعالمية، والعمل على جعل التعليم العالي قطاعاً تجارياً بحتاً. وأظهرت الدراسة أن نظام التعليم العالي في بريطانيا يظهر استجابة عالية لمتطلبات العولمة في الجوانب السياسية والاجتماعية والثقافية.

وهدفت دراسة آفسيدا (Afseda, ٢٠٠٥) الكشف عن النشاطات والإجراءات المتخذة لتطوير الممارسات والكفايات لدى أعضاء الهيئات التدريسية من وجهة نظر الأساتذة في أقسام علوم الأرض في المؤسسات التربوية البريطانية. وقد تكونت عينة الدراسة من (١٩٢) عضو هيئة تدريس. وقد طُور مقياس للكفايات المهنية لتحقيق أغراض الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك مجموعة من النشاطات التي يتم تنفيذها بهدف تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس، منها إنشاء مراكز تدريب تهدف إلى تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس.

كما جاءت دراسة فتزغيبون (Fitzgibbon,٢٠٠٥) بهدف الكشف عن التحديات التي تقف في وجه تطوير الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في بيئة تعليمية مدمجة. وقد تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة غلامورغون(في بريطانيا). وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أحد المعوقات التي تقف في وجه تطوير كفايات أعضاء هيئة التدريس عدم وجود برامج تدريبية من شأنها أن تكسب أعضاء هيئة التدريس، الكفاية في استخدام الوسائل التكنولوجية.

أما دراسة نوردكفل (Nordkvelle, ٢٠٠٨) فقد هدفت إلى إعادة النظر في بعض مؤشرات الاحتراف المهني التقليدية، كما هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن دور تكنولوجيا المعلومات في إبراز تحديات جديدة لكفايات أعضاء الهيئة التدريسية المهنية في التعليم العالي، باعتبار أن الكفايات البحثية والتدريسية أصبحت من ضمن المتطلبات القديمة للاحتراف المهني. وأظهرت نتائج الدراسة إن من أبرز الكفايات التي يجب على أعضاء هيئة التدريس تنميتها واكتسابها؛ القدرة على المشاركة في نشاطات التعلم عن بعد، التي تتضمن استخدام تكنولوجيا المعلومات. كما أظهرت النتائج أن مسؤولية المؤسسات التعليمية تكمن في العمل مع أعضاء الهيئة التدريسية

والإدارة، بهدف تنمية كفايات أعضاء الهيئة التدريسية في التعامل مع تكنولوجيا المعلومات واستخدامها بفعالية.

وأجرى لوترز وويكس (Watters and Weeks, ٢٠٠٨) دراسة هدفت إلى تطوير برنامج يهدف إلى تطوير الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين في جامعة كوينزلاند للتكنولوجيا في أستراليا. وقد كانت المرحلة الأولى من الدراسة جمع البيانات من حوالي (٨٠٠) عضو هيئة تدريس ومن خلال المقابلات الشخصية، وتوزيع مقاييس، في حين كانت المرحلة الثانية عقد ورشة عمل تتضمن (٢٠٠) عضو هيئة تدريس غير متفرغ. ولم تشر نتائج الدراسة إلى عدم وجود تطور ملحوظ في الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس غير المتفرغين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

بالنظر إلى مجموعة الدراسات العربية والأجنبية السابقة يلاحظ أنها جاءت متنوعة في الموضوعات التي تناولتها، إلا أنها ذات مساس مباشر بمستلزمات عضو هيئة التدريس في الجامعة، واحتياجاته الأساسية، فقد تناولت مجموعة من الدراسات، طرائق التدريس، والكفايات الأدائية، والمهنية لأستاذ الجامعة. كدراسة (العبادي، ٢٠٠٢). وهناك مجموعة أخرى ركزت على خصائص وسمات عضو هيئة التدريس في الجامعة والعوامل المؤثرة في تحديد فاعلية التدريس مثل دراسة (Yonng & Shaw, ٢٠٠٣). وهناك من تناول في هذا المجال دراسة المشكلات المهنية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس مثل (الزعانين، ٢٠٠١) ودراسة (Parelims, ١٩٩٣). بينما تناولت دراسة ابراهيم (١٩٩٤) والمقدادي (١٩٩٥) المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس. ويلاحظ قلة الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية، حيث تناول المنصور (١٩٩٩) الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام العلمية في الجامعات اليمنية، وتناول باعوين (٢٠٠٦) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات التقنية في سلطنة عمان، وتناول العمري (٢٠٠٧) الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الأردنية الرسمية. وتتفق هذه الدراسة في الإجمال مع الدراسات السابقة في أن جميع هذه الدراسات تهدف إلى تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس في مختلف المستويات من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية، وبما ينسجم مع التطورات الحديثة في الإدارة التربوية، كما أنها في معظمها تتفق في

المنهج المستخدم وفي الأدوات والأساليب الإحصائية. وتتفق هــذه الدراســات مــع الدراســة الحالية في أنها تسعى إلى تحديد الاحتياجات التدريبية.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات الــسابقة فــي منهجيــة إجــراء الدراســة والبيئــة الجغرافية والكوادر البشرية والزمانية والمكانية. وممــا يميــز الدراســة الحاليــة عــن هــذه الدراسات السابقة في أنها تناولت الاحتياجات التدريبيــة لأعــضاء هيئــة التــدريس الإنــاث في الجامعات السعودية وتقديرهم لأولويات تلبيتها حيث تعد هــذه الدراســة مــن الدراســات القليلة التي تناولت هذا المنحى، كما ركزت علــى أعــضاء هيئــة التــدريس الإنــاث ممــن يشغلن مناصب أكاديمية مثل رئيس قسم أكاديمي او عميد. ولقــد أفــادت الباحثــة مــن هــذه الدراسات في اختيارها للمنهج الوصفي المتبــع فــي إجــراء مثــل هــذه الدراســات، كمــا استفادت منها في تصميمها لأدوات الدراسة، وفي الأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يتضمن هذا الفصل توضيحاً للطريقة والإجراءات التي تم اتباعها في تحديد منهجية الدراسة ومجتمع الدراسة واختيار عينتها. وكذلك تصميم أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، ومن ثم التطرق إلى الطرق الإحصائية المستخدمة في استخلاص النتائج وتحليلها ومناقشتها.

منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق هدف الدراسة والإجابة عن أسئلتها. إذ تم: تحليل نتائج الجزء الأول من الاستبانة الأولى والمتعلق بتقدير أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية. وتحليل نتائج الجزء الثاني من الاستبانة الأولى والمتعلق بتقدير أعضاء هيئة التدريس الإناث لأولويات تلبية الحاجات. وتحليل نتائج الاستبانة الثانية المتعلقة بمقابلة العمداء ورؤساء الأقسام الاكاديمية وتحديد تقديراتهم للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الإناث ورؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية للعام (٢٠١٢/٢٠١١) البالغ عددهن (٤٤٠٠) موزعين ما بين عمداء ورؤساء أقسام وأعضاء هيئة تدريس من الإناث وذلك حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي السعودية للعام الدراسي (٢٠١١)؛ موزعين على (١٨) جامعة منهم (١٣٤٠) عضو هيئة تدريس في جامعات (الملك سعود، الإمام محمد بن سعود الإسلامية، جامعة الاميرة نورة بنت عبد الرحمن، جامعة القصيم). و(١٦٨٨) عضو هيئة تدريس في جامعات (الملك عبد العزيز بجدة، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، جامعة أم القرى، جامعة طيبة، جامعة الطائف). و(٤٢١) عضو هيئة تدريس في جامعة (الملك فيصل). و(٥٧٢) عضو هيئة تدريس في جامعات (الملك خالد، جازان، جامعة الباحة، نجران). و(٣٧٩) عضو هيئة تدريس في جامعات (حائل، الجوف، الحدود الشمالية، تبوك). والجدول رقم (١) يبين توزع أفراد مجتمع الدراسة في ضوء متغيرات الدراسة:

جدول. ١ توزع أفراد الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية في ضوء متغيراتها

المتغير	مستوياته	العدد
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	١٣٦٩
	أستاذ مشارك	١٩٨٨
	أستاذ مساعد	١٠٤٣
المجموع		٤٤٠٠
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٤٦٩
	٥-١٠	١٧٨٥
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٤٦
المجموع		٤٤٠٠
نوع الكلية	إنسانية	٢٦٧٩
	علمية	١٧٢١
المجموع		٤٤٠٠
الوظيفة	عضو هيئة تدريس	٢٦٥٨
	رئيس قسم	١٢١٠
	عميد	٥٣٢
المجموع		٤٤٠٠
الجامعة التي تخرجت منها	عربية	١٢٥٠
	أوروبية وأمريكية	٢٦٨٧
	أخرى	٤٦٣
المجموع		٤٤٠٠
الجنسية	سعودية	٣١٥٠
	غير سعودية	١٢٥٠
المجموع		٤٤٠٠
المجموع الكلي		٤٤٠٠

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (٥٦٠) عضو هيئة تدريس من الإناث موزعين ضمن فئتين هما: الفئة الأولى وهن أعضاء هيئة التدريس الإناث واللواتي تم اختيارهن والبالغ عددهن (٥٠٤) بالطريقة العشوائية الطبقية وتشكل ما نسبته (١١.٥%) تقريباً من مجموع أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات السعودية المشار إليها في الجدول السابق، وتضم تسع جامعات موزّعة على مناطق المملكة المختلفة وبواقع (٤٣) عضو هيئة تدريس من جامعات المنطقة الشمالية، و(٦٥) عضو هيئة تدريس من المنطقة الجنوبية، و(٤٨) عضو هيئة تدريس من المنطقة الشرقية، و(١٩٤) عضو هيئة تدريس من المنطقة الغربية، و(١٥٤) عضو هيئة تدريس من المنطقة الوسطى، والجدول (٢) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الإناث في ضوء متغيراتها:

جدول. ٢ توزع أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية في ضوء متغيراتها

المتغير	مستوياته	العدد
الرتبة الأكاديمية	أستاذ	١٩١
	أستاذ مشارك	١٨٥
	أستاذ مساعد	١٢٨
المجموع		٥٠٤
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٨٤
	٥-١٠	٢١٠
	أكثر من ١٠ سنوات	١١٠
المجموع		٥٠٤
نوع الكلية	إنسانية	٢٩٦
	علمية	٢٠٨
المجموع		٥٠٤
الوظيفة	عضو هيئة تدريس	٣١١
	رئيس قسم	١٢٤
	عميد	٦٩
المجموع		٥٠٤
الجامعة التي تخرجت منها	عربية	١١٩
	أوروبية وأمريكية	٢٩٣
	أخرى	٩٢
المجموع		٥٠٤
الجنسية	سعودية	٣٥٧
	غير سعودية	١٤٧
المجموع		٥٠٤
المجموع الكلي		٥٠٤

أما الفئة الثانية من عينة الدراسة فتكونت من (٥٦) عضو هيئة تدريس ممن يشغلن منصب رئيس قسم أو عميد وتم اختيارهم بطريقة عشوائية.

أداتا الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم تصميم أداتين هما:

- **استبانة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وتحديد أولويات تلبيتها:**

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة لجمع البيانات والمعلومات عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها. وتم إعداد الاستبانة من خلال الرجوع إلى الأدب التربوي ذو العلاقة بالاحتياجات التدريبية وبعض الدراسات التي اطلعت عليها الباحثة أثناء مراجعتها للدراسات

السابقة ومنها دراسة باعوين (٢٠٠٦)، والعمري (٢٠٠٧). وتكونت الاستبانة مــن جــزئين: **الجزء الأول:** خاص بالبيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة في ضوء المتغيرات الآتيــة (الرتبــة الاكاديمية، الخبرة، نوع الكلية، الوظيفة، الجامعة التي تخرجت منها، والجنسية). **أمــا الجــزء الثاني:** فاشتمل على المجالات الرئيسة لموضوع الاحتياجات التدريبية وتحديد أولويات تلبيتهــا، وقامت الباحثة بتصميم الاستبانة حيث وضعت الفقرات الخاصة بمجالات الدراسة ووضعت عن يمين الفقرات التدرج الخاصة بإجابات أفراد الدراسة عن تقــديراتهم للاحتياجــات التدريبيــة، ووضع عن يسار الفقرات التدرج الخاص بإجابات أفراد الدراسة عن تقديراتهم لأولويات تلبيــة الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس اللإناث.

- **المقابلات:**

قامت الباحثة باختيار (٥٦) من أعضاء هيئة التدريس الإناث ممن يشغلن مناصب (رؤساء الاقسام والعمداء) ومقابلتهم وتطبيق استبانة الدراسة عليهم من خــلال محــاورتهم بالمجــالات الواردة في الاستبانة.

وتضمنت الاستبانة بصورتها الأولية (٧٠) فقرة تغطــي مجــالات: التخطــيط للعمليــة التدريسية، المهارات الإنسانية والتواصل، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، التوجيــه والقيادة، المتابعة والتقويم، البحث العلمي، خدمة المجتمع، طرائق التدريس. والملحق (١) يبــين أداة الدراسة بصورتها الأولية. وقد تم تدريج مستوى الإجابة على كل فقــرة مــن فقــرات أداة الدراسة بشقيها (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتحديد أولويات تلبيتها) وفــق مقيــاس ليكــرت الخماسي وحددت بخمس مستويات هي: مهمة جداً (٥ درجات), مهمة (٤ درجات), محايــد (٣ درجات)، غير مهمة (٢ درجتان)، وغير مهمة جداً (١ درجة واحدة) وذلــك لفقــرات تحديــد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس. وقد تم تدريج مستوى الإجابة على كل فقرة مــن فقرات تحديد أولويات تلبيتها وفق مقياس ليكرت الخماسي وحددت بخمس مستويات هي: قــادر جداً (٥ درجات), قادر (٤ درجات), محايد (٣ درجات)، غير قادر (٢ درجتان)، وغير قــادر إطلاقاً (١ درجة واحدة).

وجرى تقسيم درجة تحديد الاحتياجات التدريبية وتحديد أولويــات تلبيتهــا إلــى ثلاثــة مستويات: مرتفع، متوسط، منخفض؛ وذلك بتقــسيم مــدى الأعــداد مــن ٥-١ فــي ثــلاث فئات للحصول علــى مــدى كــل مــستوى أي ١.٣٣ = ٥-١ وعليــه تكــون المــستويات كالآتي: درجة منخفضة مــن الاحتياجــات التدريبيــة وأولويــات تلبيتهــا مــن (١-٢.٣٣)،

ودرجة متوسطة من الاحتياجات التدريبية وأولويات تلبيتها من (٢.٣٤-٣.٦٧)، ودرجة عالية من الاحتياجات التدريبية وأولويات تلبيتها من (٣.٦٨-٥).

صدق الأداة:

للتحقق من صدق استبانة الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس وتحديد أولويات تلبيتها تم عرضها على لجنة من المحكمين والمختصين، مؤلفة من عدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية، وعلى عدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السعودية، وذلك للحكم على درجة انتماء الفقرات للمجالات التي تم تحديدها، وكذلك للحكم على درجة مناسبة الفقرة من حيث صياغتها بنائياً ولغوياً والملحق (٢) يبين أسماء المحكمين. وبعد الأخذ بآراء المحكمين، تم اختيار الفقرات التي أجمع عليها المحكمون وعدلت الفقرات التي أقترحها المحكمون سواء بالحذف أم الإضافة. حيث تمثلت تعديلاتهم في حذف متغيري العمر والمؤهل العلمي واستبدالهما بمتغيري الرتبة الاكاديمية والجامعة التي تخرجت منها، وإضافة متغير الجنسية. كما تمثلت التعديلات بحذف فقرتين من مجال التخطيط للعملية التدريسية، وحذف مجال الحريات الأكاديمية، وحذف فقرتين من مجال التوجيه والقيادة، وحذف فقرتين من مجال طرائق التدريس. وبلغ عدد فقرات الاستبانة بشكلها النهائي (٥٨) فقرة والملحق (٣) يبينها.

ثبات الأداتين:

للتأكد من الثبات، اعتمدت الباحثة طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test – retest)، إذ تم توزيع الاداة على عدد من أفراد عينة الدراسة (٢٠) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة، ومقابلة (١٠) رؤساء أقسام وعميد من خارج عينة الدراسة وإعادة تطبيقها عليهم بعد مضي أسبوعين. وبعد ذلك تم احتساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون. كما تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Alpha-Cronbach) للاتساق الداخلي. وكانت قيمة معامل الثبات لأداة الدراسة الخاصة بفقرات تحديد الاحتياجات التدريبية (٠.٨٢) بطريقة الاختبار وإعداة الاختبار، و(٠.٩٢) بطريقة الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا. وكانت قيمة معامل الثبات لأداة الدراسة الخاصة بفقرات تحديد أولويات تلبيتها (٠.٨٥) بطريقة الاختبار وإعداة الاختبار، و(٠.٩٩) بطريقة كرونباخ ألفا. وتعد هذه المعاملات مناسبة لأغراض الدراسة. والجدول التالي يبين معاملات الثبات لأداة الدراسة.

جدول ٣: معاملات ثبات الاستقرار لأداة الدراسة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وبطريقة كرونباخ ألفا

المجال	عدد الفقرات	الثبات بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار		الثبات بطريقة كرونباخ ألفا	
		فقرات تحديد الاحتياجات التدريبية	فقرات تحديد أولويات تلبيتها	فقرات تحديد الاحتياجات التدريبية	فقرات تحديد أولويات تلبيتها
التخطيط للعملية التدريسية	٩	٠.٨١	٠.٧٢	٠.٥٠	٠.٩٩
المهارات الانسانية والتواصل	١٣	٠.٧٧	٠.٥٩	٠.٦١	٠.٩٧
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٦	٠.٩١	٠.٦٥	٠.٧٧	٠.٩٤
التوجيه والقيادة	٤	٠.٨٨	٠.٧٦	٠.٧٩	٠.٩٧
المتابعة والتقويم	٨	٠.٧٩	٠.٥٠	٠.٦٧	٠.٩٩
البحث العلمي	٧	٠.٨٩	٠.٨٨	٠.٦٤	٠.٩٨
خدمة المجتمع	٧	٠.٧١	٠.٨١	٠.٨٤	٠.٩٨
طرائق التدريس	٤	٠.٨٥	٠.٧١	٠.٩٣	٠.٩٣
المجموع الكلي	**٥٨**	**٠.٨٢**	**٠.٨٥**	**٠.٩٢**	**٠.٩٩**

إجراءات تطبيق الدراسة:

مرت إجراءات الدراسة في المراحل التالية:

- مراجعة الأدب النظري والدراسات التربوية المتعلقة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- تحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة.
- تصميم أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها.
- الحصول على الكتب الرسمية من الجامعة الاردنية ووزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية. للقيام بتطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية والملحق (٤) يبين المراسلات الرسمية.
- إجراء المقابلات وجمع البيانات والمعلومات.
- تحليل المعلومات والبيانات باستخدام الاسلوب الإحصائي المناسب.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

أ- المتغيرات المستقلة الوسيطة واشتملت على:

- الرتبة الأكاديمية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).
- الخبرة: (أقل من٥ سنوات، من ٥- ١٠، أكثر من ١٠ سنوات).
- نوع الكلية: (كليات علمية، كليات إنسانية).
- الوظيفة: (عضو هيئة تدريس، رئيس قسم، عميد).
- الجامعة التي تخرجت منها: (عربية، اوروبية وأمريكية، أخرى).
- الجنسية: (سعودية، غير سعودية).

ب- المتغير التابع: وهو تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع المعلومات تم تفريغ الاستبانات ثم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات بواسطة استخدام برنامج الحزم الإحصائي (SPSS) وذلك للإجابة عن أسئلة الدراسة وعلى النحو الآتي: للإجابة عن الأسئلة (الأول والثاني والثالث والرابع) استخدمت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وفيما يتعلق بالسؤال الخامس تم استخدام تحليل التباين الأحادي.

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة بعد معالجتها إحصائياً وفقاً لأسئلتها على النحو الآتي:

نتائج السؤال الأول: ما تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة. كما هي موضحة في الجدول (٤).

الجدول ٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٣	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٤.١٩	٠.٨٦	١	عالية
٥	المتابعة والتقويم	٤.١٠	٠.٩١	٢	عالية
١	التخطيط للعملية التدريسية	٤.٠١	٠.٩٥	٣	عالية
٢	المهارات الإنسانية والتواصل	٣.٨٥	٠.٩٢	٤	عالية
٨	طرائق التدريس	٣.٨٠	٠.٨٩	٥	عالية
٤	التوجيه والقيادة	٣.٦٥	٠.٩٤	٦	متوسطة
٧	خدمة المجتمع	٣.٦٠	٠.٨٨	٧	متوسطة
٦	البحث العلمي	٣.٥٥	٠.٩٧	٨	متوسطة
الدرجة الكلية		٣.٨٤	٠.٩١	عالية	

تشير نتائج الجدول (٤) إلى أن تقدير الدرجة الكلية لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل كانت عالية، وذلك بحسب اعتماد التصنيف في هذه الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجالات (٣.٨٤) وبانحراف معياري (٠.٩١). كما يتضح من الجدول (٤) أن درجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات

الحكومية السعودية على الاداة ككل كانت بدرجة عالية في جميع مجالات الدراسة باستثناء ثلاثة مجالات جاءت بدرجة متوسطة هي التوجيه والقيادة، وخدمة المجتمع، والبحث العلمي. وفيما يلي تفصيل لفقرات المجالات السابقة.

المجال الاول: التخطيط للعملية التدريسية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول، كما هو موضح في الجدول (٥).

الجدول ٥. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التخطيط للعملية التدريسية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٢	تقويم الخطط وتقديم التغذية الراجعة بشكل دقيق	٤.٣٩	٠.٨١	١	عالية
٦	توجيه الطلبة لأحدث المراجع	٤.٢٩	٠.٩٢	٢	عالية
٣	تحديد البدائل في العملية التخطيطية	٤.٢٠	٠.٨٠	٣	عالية
١	تصميم الخطة التدريسية وفق التقويم الجامعي	٤.١٢	٠.٨١	٤	عالية
٤	تحديد الأساليب والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف	٤.٠٦	٠.٨٩	٥	عالية
٥	تحديد مؤشرات النجاح للخطط التربوية	٤.٠٠	٠.٨٢	٦	عالية
٧	توضيح الخطط في ضوء التغيرات التربوية	٣.٧٩	٠.٩٦	٧	عالية
٨	تنظيم المعارف بما يتلاءم مع طبيعة المساق المقرر	٣.٧٧	٠.٩٠	٨	عالية
٩	استثمار الوقت المتاح في تحقيق الأهداف	٣.٦٨	٠.٩٠	٩	عالية
	الدرجة الكلية	٤.٠١	٠.٨٦		**عالية**

يبين الجدول (٥) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التخطيط للعملية التدريسية تراوحت ما بين (٣.٦٨- ٤.٣٩) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠١) وبانحراف معياري (٠.٨٦). وجاءت الفقرة (٢) والتي تنص على " تقويم الخطط وتقديم التغذية الرجعة بشكل دقيق " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٩) وبانحراف معياري (٠.٨١) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٩) والتي تنص على " استثمار الوقت المتاح في تحقيق الأهداف " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٦٨) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

المجال الثاني: المهارات الإنسانية والتواصل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثاني، كما هو موضح في الجدول (٥).

الجدول ٥. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات السعودية في مجال المهارات الإنسانية والتواصل مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
١٢	التعامل مع التحديات الدولية	٤.٢٥	٠.٩٩	١	عالية
١٣	رفع الروح المعنوية للزملاء	٤.١٠	٠.٩٠	٢	عالية
١٠	تنمية الثقة بنفوس الطلبة	٤.٠٩	٠.٨٧	٣	عالية
١١	الموازنة بين متطلبات العمل والزملاء	٣.٩٠	٠.٩٨	٤	عالية
١٤	التعامل بعدالة وموضوعية	٣.٨٥	٠.٩١	٥	عالية
٢٢	التواصل مع الآخرين عبر الفيس بوك وتويتر	٣.٨١	٠.٨١	٦	عالية
١٩	تكوين علاقات إنسانية فاعلة مع الزملاء	٣.٨٠	٠.٨٢	٧	عالية
٢٠	تقديم الأسئلة الجيدة	٣.٧٧	٠.٩٥	٨	عالية
٢١	توضيح الأفكار ودعمها في العملية التعليمية	٣.٧٥	٠.٨٣	٩	عالية
١٥	تشخيص الفروق الفردية بين الزملاء	٣.٧١	٠.٩١	١٠	عالية
١٧	استخدام مهارات الاتصال غير اللفظية	٣.٧٠	٠.٨٢	١١	عالية
١٦	الاتصال الإيجابي مع الزملاء والطلبة	٣.٦٨	٠.٨٤	١٢	عالية
١٨	العمل الجماعي وتكوين فرق العمل	٣.٦١	٠.٧٤	١٣	متوسطة
	الدرجة الكلية	**٣.٨٥**	**٠.٨٩**		**عالية**

يبين الجدول (٦) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال المهارات الإنسانية والتواصل تراوحت ما بين (٣.٦١– ٤.٢٥) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨٥) وبانحراف معياري (٠.٨٩). وجاءت الفقرة (١٢) والتي تنص على " التعامل مع التحديات الدولية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٥) وبانحراف معياري (٠.٩٩) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (١٨) والتي تنص على " العمل الجماعي وتكوين فرق العمل " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٦١) وبانحراف معياري (٠.٧٤).

المجال الثالث: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقــرات المجــال الثالث، كما هو موضح في الجدول (٧).

الجدول ٧. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٢٤	التعامل مع برامج الحاسوب بإتقان	٤.٣٨	٠.٩٣	١	عالية
٢٧	استخدام جهاز (Data Show) في عرض المواقف التعليمية	٤.٣٥	٠.٨٥	٢	عالية
٢٥	المساهمة في تطوير تقنيات التعليم في الجامعة	٤.٢٨	٠.٩٢	٣	عالية
٢٦	أوظف التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي	٤.١٨	٠.٩٥	٤	عالية
٢٣	استخدام البريد الإلكتروني	٤.١٠	٠.٩١	٥	عالية
٢٨	استخدام جهاز عرض الشفافيات	٤.٠٩	٠.٩١	٦	عالية
	الدرجة الكلية	**٤.١٩**	٠.٩١		**عالية**

يبين الجدول (٧) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية الــسعودية علــى مجــال اســتخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تراوحت ما بين (٤.٠٩– ٤.٣٩) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٩) وبانحراف معياري (٠.٩١). وجاءت الفقرة (٢٤) والتي تنص على " التعامل مع برامج الحاسوب بإتقان " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٩) وبانحراف معياري (٠.٩٣) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٢٨) والتي تنص على " استخدام جهاز عرض الشفافيات " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٤.٠٩) وبانحراف معياري (٠.٩١).

المجال الرابع: التوجيه والقيادة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع، كما هو موضح في الجدول (٨).

الجدول ٨. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التوجيه والقيادة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٣٢	**إدارة الصراع في الجامعة وفق أسس علمية**	٣.٧٠	٠.٩٥	١	عالية
٣١	**إدارة الاجتماعات وجلسات الحوار والمناقشة**	٣.٦٨	٠.٩٦	٢	عالية
٢٩	**إدارة الوقت واستثماره بدقة**	٣.٦٣	٠.٩٤	٣	متوسطة
٣٠	**الإقبال على التغيير وإحداثه**	٣.٥٨	٠.٩٣	٤	متوسطة
	الدرجة الكلية	**٣.٦٥**	**٠.٩٤**	**متوسطة**	

يبين الجدول (٨) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التوجيه والقيادة تراوحت ما بين (٣.٥٨- ٣.٧٠) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٨) وبانحراف معياري (٠.٩٤). وجاءت الفقرة (٣٢) والتي تنص على " إدارة الصراع في الجامعة وفق أسس علمية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٠) وبانحراف معياري (٠.٩٥) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٣٠) والتي تنص على " الإقبال على التغيير وإحداثه " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٨) وبانحراف معياري (٠.٩٣).

المجال الخامس: المتابعة والتقويم

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقـرة مـن فقـرات المجـال الخامس، كما هو موضح في الجدول (٩).

الجدول ٩. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التقويم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٣٥	وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة	٤.٣٠	٠.٨١	١	عالية
٣٦	اتخاذ القرارات الفنية في ضوء نتائج التقويم	٤.٢٨	٠.٩٢	٢	عالية
٣٤	إجراء دراسات لقياس فاعلية المتابعة والتقويم	٤.٢٤	٠.٨٠	٣	عالية
٣٣	اقتراح الحلول للمشكلات في ضوء عمليات التقويم	٤.٢٠	٠.٨١	٤	عالية
٣٨	توظيف نتاجات التقويم في تطوير العمل	٤.١٥	٠.٨٩	٥	عالية
٣٧	متابعة خطط العمل حسب المجالات المختلفة وتقويمها	٣.٩٤	٠.٨٢	٦	عالية
٣٩	اعتماد الاختبارات بشكل مناسب	٣.٨٥	٠.٩٦	٧	عالية
٤٠	تصميم أنواع متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم	٣.٨٠	٠.٩٠	٨	عالية
	الدرجة الكلية	٤.١٠	٠.٩١		عالية

يبين الجدول (٩) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التقويم تراوحت ما بين (٣.٨٠- ٤.٣٠) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحـسابي (٤.١٠) وبانحراف معياري (٠.٩١). وجاءت الفقرة (٣٥) والتي تنص على " وضع محكـات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٠) وبـانحراف معياري (٠.٨١) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٤٠) والتي تنص على " تصميم أنـواع متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم " بالمرتبة الأخيـرة وبمتوسـط حـسابي (٣.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

المجال السادس: البحث العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال السادس، كما هو موضح في الجدول (١٠).

الجدول ١٠. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٤٢	القيام بالأبحاث الفردية والجماعية	٣.٧٠	٠.٩٢	١	عالية
٤١	استقراء موضوعات البحث العلمي	٣.٦٩	٠.٩٩	٢	عالية
٤٣	التواصل علمياً مع المراكز العلمية بجامعات الدول المتقدمة	٣.٥٨	٠.٩٦	٣	متوسطة
٤٥	ترجمة ما هو جديد في مجال التخصص	٣.٥٥	٠.٩٨	٤	متوسطة
٤٤	المساهمة بتقديم استشارات بحثية لمؤسسات المجتمع المحلي	٣.٥١	٠.٩٩	٥	متوسطة
٤٦	تقديم دراسات بحثية ونشرها لعامة الناس	٣.٤٤	٠.٩٦	٦	متوسطة
٤٧	المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه في جامعتي وخارجها	٣.٣٥	٠.٩٦	٧	متوسطة
	الدرجة الكلية	**٣.٥٥**	**٠.٩٧**		**متوسطة**

يبين الجدول (١٠) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال البحث العلمي تراوحت ما بين (٣.٣٥- ٣.٧٠) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٥) وبانحراف معياري (٠.٩٧). وجاءت الفقرة (٤٢) والتي تنص على " القيام بالأبحاث الفردية والجماعية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٠) وبانحراف معياري (٠.٩٢) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٤٧) والتي تنص على " المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه في جامعتي وخارجها " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٣٥) وبانحراف معياري (٠.٩٦).

المجال السابع: خدمة المجتمع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال السابع، كما هو موضح في الجدول (١١).

الجدول ١١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٥٤	التعرف على حاجات مؤسسات المجتمع	٣.٦٩	٠.٩٠	١	عالية
٤٨	المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع	٣.٦٨	٠.٨٨	٢	عالية
٥٠	عقد الندوات والمحاضرات الثقافية	٣.٦٤	٠.٨٦	٣	متوسطة
٤٩	تقديم الخبرات التربوية لأفراد المجتمع المحلي	٣.٥٩	٠.٨٧	٤	متوسطة
٥٢	مساعدة المؤسسات في حل مشكلاتها	٣.٥٨	٠.٩٠	٥	متوسطة
٥٣	المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية	٣.٥٦	٠.٨٦	٦	متوسطة
٥١	تقديم اقتراحات للتغلب على المشكلات المهنية في الجامعة	٣.٥٥	٠.٨٨	٧	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣.٦٠	٠.٨٨		متوسطة

يبين الجدول (١١) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبيــة لأعــضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجــال خدمــة المجتمع تراوحت ما بين (٣.٥٥- ٣.٦٩) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٠) وبانحراف معياري (٠.٨٨). وجاءت الفقرة (٥٤) والتي تنص على " التعرف على حاجات مؤسسات المجتمع " بالمرتبة الأولى وبمتوســط حــسابي بلــغ (٣.٦٩) وبانحراف معياري (٠.٩٠) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٥١) والتي تنص على " تقديم اقتراحات للتغلب على المشكلات المهنية في الجامعة " بالمرتبة الأخيــرة وبمتوســط حــسابي (٣.٣٥) وبانحراف معياري (٠.٨٨).

المجال الثامن: طرائق التدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثامن، كما هو موضح في الجدول (١٢)

الجدول ١٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال طرائق التدريس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٥٨	تحديد طرائق التدريس المناسبة	٣.٨٨	٠.٩١	١	عالية
٥٧	تنمية قدرات الطلاب الابتكارية من خلال طرائق تدريس حافزة	٣.٨٢	٠.٨٨	٢	عالية
٥٥	تعليم الطلبة كيفية هندسة المعرفة	٣.٧٩	٠.٨٧	٣	عالية
٥٦	إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات	٣.٧٤	٠.٨٩	٤	عالية
الدرجة الكلية		**٣.٨٠**	**٠.٨٩**	**عالية**	

يبين الجدول (١٢) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال طرائق التدريس تراوحت ما بين (٣.٧٤- ٣.٨٨) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٨٩). وجاءت الفقرة (٥٨) والتي تنص على " تحديد طرائق التدريس المناسبة " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٨) وبانحراف معياري (٠.٩١) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٥٦) والتي تنص على " إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٧٤) وبانحراف معياري (٠.٨٩).

نتائج السؤال الثاني: ما تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة. كما هي موضحة في الجدول (١٣).

الجدول ١٣. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٣	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٤.٢٢	٠.٨٨	١	عالية
١	التخطيط للعملية التدريسية	٤.١٦	٠.٩٢	٢	عالية
٥	المتابعة والتقويم	٤.١٠	٠.٩١	٣	عالية
٤	التوجيه والقيادة	٤.٠٦	٠.٧٨	٤	عالية
٨	طرائق التدريس	٣.٨٥	٠.٨٩	٥	عالية
٢	المهارات الإنسانية والتواصل	٣.٦٩	٠.٨٤	٦	عالية
٧	خدمة المجتمع	٣.٦٢	٠.٨٨	٧	متوسطة
٦	البحث العلمي	٣.٦٠	٠.٩٠	٨	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣.٩١	٠.٨٧		عالية

تشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن تقدير الدرجة الكلية لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل كانت عالية، وذلك بحسب اعتماد التصنيف في هذه الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجالات (٣.٩١) وبانحراف معياري (٠.٨٧). كما يتضح من الجدول (١٣٤) أن درجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل كانت بدرجة عالية في جميع مجالات الدراسة باستثناء مجالين جاءا بدرجة متوسطة هما خدمة المجتمع، والبحث العلمي. وفيما يلي تفصيل لفقرات المجالات السابقة وفق ترتيبها في أداة الدراسة.

المجال الاول: التخطيط للعملية التدريسية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول، كما هو موضح في الجدول (١٤).

الجدول ١٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التخطيط للعملية التدريسية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٧	توضيح الخطط في ضوء التغيرات التربوية	٤.٣٧	٠.٨٨	١	عالية
٦	توجيه الطلبة لأحدث المراجع	٤.٢٩	٠.٩٤	٢	عالية
٣	تحديد البدائل في العملية التخطيطية	٤.٢٥	٠.٩٠	٣	عالية
١	تصميم الخطة التدريسية وفق التقويم الجامعي	٤.٢٢	٠.٩١	٤	عالية
٤	تحديد الأساليب والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف	٤.١٥	٠.٩٠	٥	عالية
٩	استثمار الوقت المتاح في تحقيق الأهداف	٤.١٣	٠.٩٣	٦	عالية
٢	تقويم الخطط وتقديم التغذية الرجعة بشكل دقيق	٤.٠٥	٠.٩٦	٧	عالية
٨	تنظيم المعارف بما يتلاءم مع طبيعة المساق المقرر	٤.٠٤	٠.٩٣	٨	عالية
٥	تحديد مؤشرات النجاح للخطط التربوية	٣.٩٩	٠.٩٤	٩	عالية
	الدرجة الكلية	٤.١٦	٠.٩٢		عالية

يبين الجدول (١٤) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التخطيط للعملية التدريسية تراوحت ما بين (٣.٩٩-٤.٣٧) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٦) وبانحراف معياري (٠.٩٢). وجاءت الفقرة (٧) والتي تنص على " توضيح الخطط في ضوء التغيرات التربوية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٧) وبانحراف معياري (٠.٨٨) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٥) والتي تنص على " تحديد مؤشرات النجاح للخطط التربوية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٩٩) وبانحراف معياري (٠.٩٤).

المجال الثاني: المهارات الإنسانية والتواصل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجـــال الثاني، كما هو موضح في الجدول (١٥).

الجدول ١٥.. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال المهارات الإنسانية والتواصل مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٢٢	التواصل مع الآخرين عبر الفيس بوك وتويتر	٤.٠٥	٠.٩٠	١	عالية
١٣	رفع الروح المعنوية للزملاء	٤.٠٠	٠.٨٤	٢	عالية
٢٠	تقديم الأسئلة الجيدة	٣.٩٩	٠.٨٧	٣	عالية
١١	الموازنة بين متطلبات العمل والزملاء	٣.٧٧	٠.٨٩	٤	عالية
١٤	التعامل بعدالة وموضوعية	٣.٧٠	٠.٩١	٥	عالية
١٢	التعامل مع التحديات الدولية	٣.٦٥	٠.٨١	٦	متوسطة
١٩	تكوين علاقات إنسانية فاعلة مع الزملاء	٣.٦٤	٠.٨٢	٧	متوسطة
١٠	تنمية الثقة بنفوس الطلبة	٣.٦٢	٠.٩٠	٨	متوسطة
٢١	توضيح الأفكار ودعمها في العملية التعليمية	٣.٦٠	٠.٨٣	٩	متوسطة
١٥	تشخيص الفروق الفردية بين الزملاء	٣.٥٨	٠.٩١	١٠	متوسطة
١٧	استخدام مهارات الاتصال غير اللفظية	٣.٥٦	٠.٨٢	١١	متوسطة
١٦	الاتصال الإيجابي مع الزملاء والطلبة	٣.٥٥	٠.٨٤	١٢	متوسطة
١٨	العمل الجماعي وتكوين فرق العمل	٣.٥٠	٠.٧٤	١٣	متوسطة
	الدرجة الكلية	**٣.٦٩**	**٠.٨٤**		**عالية**

يبين الجدول (١٥) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال المهارات الإنسانية والتواصل تراوحت ما بين (٣.٥٠- ٤.٠٥) وجاءت الدرجة الكليـــة لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٩) وبانحراف معياري (٠.٨٤). وجـــاءت الفقرة (٢٢) والتي تنص على " التواصل مع الآخرين عبر الفيس بوك وتويتر " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٥) وبانحراف معياري (٠.٩٠) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (١٨) والتي تنص على " العمل الجماعي وتكوين فرق العمل " بالمرتبـــة الأخيـــرة وبمتوســـط حسابي (٣.٥٠) وبانحراف معياري (٠.٧٤).

المجال الثالث: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقـرات المجـال الثالث، كما هو موضح في الجدول (١٦).

الجدول ١٦. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٢٦	أوظف التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي	٤.٤٠	٠.٩١	١	عالية
٢٧	استخدام جهاز (Data Show) في عرض المواقف التعليمية	٤.٣٦	٠.٨٧	٢	عالية
٢٥	المساهمة في تطوير تقنيات التعليم في الجامعة	٤.٢٤	٠.٩٠	٣	عالية
٢٤	التعامل مع برامج الحاسوب بإتقان	٤.٢٠	٠.٨٦	٤	عالية
٢٣	استخدام البريد الإلكتروني	٤.١٠	٠.٩١	٥	عالية
٢٨	استخدام جهاز عرض الشفافيات	٣.٩٩	٠.٩١	٦	عالية
	الدرجة الكلية	٤.٢٢	٠.٨٨		**عالية**

يبين الجدول (١٦) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبيـة لأعـضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تراوحت ما بين (٣.٩٩– ٤.٤٠) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٢٢) وبانحراف معياري (٠.٨٨). وجاءت الفقرة (٢٦) والتي تنص على " أوظف التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٤٠) وبانحراف معياري (٠.٩١) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٢٨) والتي تنص على " استخدام جهاز عرض الشفافيات " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٩٩) وبانحراف معياري (٠.٩١).

المجال الرابع: التوجيه والقيادة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع، كما هو موضح في الجدول (١٧).

الجدول ١٧. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التوجيه والقيادة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٢٩	إدارة الوقت واستثماره بدقة	٤.١٣	٠.٩٢	١	عالية
٣١	إدارة الاجتماعات وجلسات الحوار والمناقشة	٤.٠٩	٠.٩٦	٢	عالية
٣٢	إدارة الصراع في الجامعة وفق أسس علمية	٤.٠٢	٠.٩٥	٣	عالية
٣٠	الإقبال على التغيير وإحداثه	٤.٠٠	٠.٩٣	٤	عالية
الدرجة الكلية		٤.٠٦	٠.٩٤		**عالية**

يبين الجدول (١٧) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التوجيه والقيادة تراوحت ما بين (٤.٠٠– ٣.١٣) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠٦) وبانحراف معياري (٠.٩٤). وجاءت الفقرة (٢٩) والتي تنص على " إدارة الوقت واستثماره بدقة " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٣) وبانحراف معياري (٠.٩٢) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٣٠) والتي تنص على " الإقبال على التغيير وإحداثه " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٤.٠٠) وبانحراف معياري (٠.٩٣).

المجال الخامس: المتابعة والتقويم

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الخامس، كما هو موضح في الجدول (١٨).

الجدول ١٨. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التقويم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٣٥	وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة	٤.٣٢	٠.٨١	١	عالية
٣٩	اعتماد الاختبارات بشكل مناسب	٤.٢٦	٠.٩٢	٢	عالية
٣٤	إجراء دراسات لقياس فاعلية المتابعة والتقويم	٤.٢٥	٠.٨٠	٣	عالية
٤٠	تصميم أنواع متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم	٤.٢١	٠.٨١	٤	عالية
٣٨	توظيف نتاجات التقويم في تطوير العمل	٤.١٥	٠.٨٩	٥	عالية
٣٧	متابعة خطط العمل حسب المجالات المختلفة وتقويمها	٣.٩٠	٠.٨٢	٦	عالية
٣٦	اتخاذ القرارات الفنية في ضوء نتائج التقويم	٣.٨٩	٠.٩٦	٧	عالية
٣٣	اقتراح الحلول للمشكلات في ضوء عمليات التقويم	٣.٨٠	٠.٩٠	٨	عالية
	الدرجة الكلية	٤.١٠	٠.٩١		**عالية**

يبين الجدول (١٨) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التقويم تراوحت ما بين (٣.٨٠– ٤.٣٢) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٠) وبانحراف معياري (٠.٩١). وجاءت الفقرة (٣٥) والتي تنص على " وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٢) وبانحراف معياري (٠.٨١) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٣٣) والتي تنص على " اقتراح الحلول للمشكلات في ضوء عمليات التقويم " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

المجال السادس: البحث العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال السادس، كما هو موضح في الجدول (١٩).

الجدول ١٩. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٤٢	القيام بالأبحاث الفردية والجماعية	٣.٨٠	٠.٨٨	١	عالية
٤١	استقراء موضوعات البحث العلمي	٣.٧٥	٠.٨٦	٢	عالية
٤٣	التواصل علمياً مع المراكز العلمية بجامعات الدول المتقدمة	٣.٧٢	٠.٩٦	٣	عالية
٤٥	ترجمة ما هو جديد في مجال التخصص	٣.٦٠	٠.٩٥	٤	متوسطة
٤٤	المساهمة بتقديم استشارات بحثية لمؤسسات المجتمع المحلي	٣.٥٠	٠.٩٩	٥	متوسطة
٤٦	تقديم دراسات بحثية ونشرها لعامة الناس	٣.٤١	٠.٩٤	٦	متوسطة
٤٧	المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه في جامعتي وخارجها	٣.٤٠	٠.٩٠	٧	متوسطة
الدرجة الكلية		**٣.٦٠**	**٠.٩٠**	**متوسطة**	

يبين الجدول (١٩) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال البحث العلمي تراوحت ما بين (٣.٤٠- ٣.٨٠) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٠) وبانحراف معياري (٠.٩٠). وجاءت الفقرة (٤٢) والتي تنص على " القيام بالأبحاث الفردية والجماعية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٨٨) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٤٧) والتي تنص على " المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه في جامعتي وخارجها " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٤٠) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

المجال السابع: خدمة المجتمع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال السابع، كما هو موضح في الجدول (٢٠).

الجدول ٢٠. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٤٨	المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع	٣.٧١	٠.٩٢	١	عالية
٥٤	التعرف على حاجات مؤسسات المجتمع	٣.٧٠	٠.٩٠	٢	عالية
٥٠	عقد الندوات والمحاضرات الثقافية	٣.٦٦	٠.٨٥	٣	متوسطة
٤٩	تقديم الخبرات التربوية لأفراد المجتمع المحلي	٣.٦٠	٠.٨٧	٤	متوسطة
٥٢	مساعدة المؤسسات في حل مشكلاتها	٣.٥٨	٠.٨٩	٥	متوسطة
٥١	تقديم اقتراحات للتغلب على المشكلات المهنية في الجامعة	٣.٥٦	٠.٨٦	٦	متوسطة
٥٣	المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية	٣.٥٥	٠.٨٩	٧	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣.٦٢	٠.٨٨		متوسطة

يبين الجدول (٢٠) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال خدمة المجتمع تراوحت ما بين (٣.٥٥- ٣.٧١) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٢) وبانحراف معياري (٠.٨٨). وجاءت الفقرة (٤٨) والتي تنص على " المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧١) وبانحراف معياري (٠.٩٢) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٥٣) والتي تنص على " المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٥) وبانحراف معياري (٠.٨٩).

المجال الثامن: طرائق التدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثامن، كما هو موضح في الجدول (٢١).

الجدول ٢١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال طرائق التدريس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة التقدير
٥٧	تنمية قدرات الطلاب الابتكارية من خلال طرائق تدريس حافزة	٣.٩٠	٠.٩٢	١	عالية
٥٨	تعليم الطلبة كيفية هندسة المعرفة	٣.٨٨	٠.٨٧	٢	عالية
٥٥	تحديد طرائق التدريس المناسبة	٣.٨٢	٠.٨٧	٣	عالية
٥٦	إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات	٣.٨٠	٠.٨٨	٤	عالية
	الدرجة الكلية	٣.٨٥	٠.٨٩		عالية

يبين الجدول (٢١) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال طرائق التدريس تراوحت ما بين (٣.٨٠– ٣.٩٠) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨٥) وبانحراف معياري (٠.٨٩). وجاءت الفقرة (٥٧) والتي تنص على " تنمية قدرات الطلاب الابتكارية من خلال طرائق تدريس حافزة " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٠) وبانحراف معياري (٠.٩٢) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٥٦) والتي تنص على " إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٨٨).

نتائج السؤال الثالث: ما أولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة. كما هي موضحة في الجدول (٢٢).

الجدول ٢٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٨	طرائق التدريس	٣.٨٨	٠.٧٩	١	عالية
٣	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣.٨٥	٠.٩١	٢	عالية
١	التخطيط للعملية التدريسية	٣.٧٧	٠.٨٨	٣	عالية
٦	البحث العلمي	٣.٧١	٠.٩٠	٤	عالية
٥	المتابعة والتقويم	٣.٦٨	٠.٨٩	٥	عالية
٢	المهارات الإنسانية والتواصل	٣.٦٥	٠.٩٤	٦	متوسطة
٤	التوجيه والقيادة	٣.٦٢	٠.٨٥	٧	متوسطة
٧	خدمة المجتمع	٣.٦٠	٠.٨٩	٨	متوسطة
الدرجة الكلية		٣.٧٢	٠.٨٨	عالية	

تشير نتائج الجدول (٢٢) إلى أن تقدير الدرجة الكلية لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل كانت عالية، وذلك بحسب اعتماد التصنيف في هذه الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجالات (٣.٧٢) وبانحراف معياري (٠.٨٨). كما يتضح من الجدول (٢٢) أن أولوية تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل كانت بدرجة عالية في جميع مجالات الدراسة باستثناء ثلاثة مجالات جاءت بدرجة متوسطة هي التوجيه والقيادة، وخدمة المجتمع، والمهارات الإنسانية والتواصل. وفيما يلي تفصيل لفقرات المجالات السابقة وفق ترتيبها في أداة الدراسة.

المجال الاول: التخطيط للعملية التدريسية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول، كما هو موضح في الجدول (٢٣).

الجدول ٢٣. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولوية تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التخطيط للعملية التدريسية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٩	استثمار الوقت المتاح في تحقيق الأهداف	٣.٩٥	٠.٩٠	١	عالية
٨	تنظيم المعارف بما يتلاءم مع طبيعة المساق المقرر	٣.٩٠	٠.٩٢	٢	عالية
٣	تحديد البدائل في العملية التخطيطية	٣.٨٦	٠.٨٨	٣	عالية
٧	توضيح الخطط في ضوء التغيرات التربوية	٣.٧٧	٠.٩٠	٤	عالية
٤	تحديد الأساليب والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف	٣.٧٥	٠.٨٩	٥	عالية
٥	تحديد مؤشرات النجاح للخطط التربوية	٣.٧٤	٠.٨٨	٦	عالية
١	تصميم الخطة التدريسية وفق التقويم الجامعي	٣.٦٧	٠.٩١	٧	متوسطة
٦	توجيه الطلبة لأحدث المراجع	٣.٦٥	٠.٩٠	٨	متوسطة
٢	تقويم الخطط وتقديم التغذية الرجعة بشكل دقيق	٣.٦٠	٠.٨٩	٩	متوسطة
الدرجة الكلية		**٣.٧٧**	**٠.٨٨**		**عالية**

يبين الجدول (٢٣) أن متوسط الاستجابات لدرجة تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التخطيط للعملية التدريسية تراوحت ما بين (٣.٦٠- ٣.٩٥) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٧) وبانحراف معياري (٠.٨٨). وجاءت الفقرة (٩) والتي تنص على " استثمار الوقت المتاح في تحقيق الأهداف " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٥) وبانحراف معياري (٠.٩٠) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٢) والتي تنص على " تقويم الخطط وتقديم التغذية الرجعة بشكل دقيق " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٦٠) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

المجال الثاني: المهارات الإنسانية والتواصل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثاني، كما هو موضح في الجدول (٢٤).

الجدول ٢٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولوية تلبيةالإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال المهارات الإنسانية والتواصل مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
١٨	العمل الجماعي وتكوين فرق العمل	٣.٩٠	٠.٩٢	١	عالية
١٧	استخدام مهارات الاتصال غير اللفظية	٣.٨٩	٠.٩٠	٢	عالية
٢٠	الطلبة تقديم الأسئلة الجيدة	٣.٨٨	٠.٨٧	٣	عالية
١١	الموازنة بين متطلبات العمل والزملاء	٣.٨١	٠.٩٥	٤	عالية
١٤	التعامل بعدالة وموضوعية	٣.٨٠	٠.٩٦	٥	عالية
٢٢	التواصل مع الآخرين عبر الفيس بوك وتويتر	٣.٧٣	٠.٩٢	٦	عالية
١٩	تكوين علاقات إنسانية فاعلة مع الزملاء	٣.٦٤	٠.٩٩	٧	متوسطة
١٠	تنمية الثقة بنفوس	٣.٦٢	٠.٩٥	٨	متوسطة
٢١	توضيح الأفكار ودعمها في العملية التعليمية	٣.٦٠	٠.٩١	٩	متوسطة
١٥	تشخيص الفروق الفردية بين الزملاء	٣.٥٧	٠.٩١	١٠	متوسطة
١٣	رفع الروح المعنوية للزملاء	٣.٥٥	٠.٩٤	١١	متوسطة
١٦	الاتصال الإيجابي مع الزملاء والطلبة	٣.٥٢	٠.٨٤	١٢	متوسطة
١٢	التعامل مع التحديات الدولية	٣.٥٠	٠.٩٤	١٣	متوسطة
	الدرجة الكلية	**٣.٦٥**	**٠.٩٤**		**متوسطة**

يبين الجدول (٢٤) أن متوسط الاستجابات لدرجة واولوية تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال المهارات الإنسانية والتواصل تراوحت ما بين (٣.٥٠- ٣.٩٠) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٥) وبانحراف معياري (٠.٩٤). وجاءت الفقرة (١٨) والتي تنص على " العمل الجماعي وتكوين فرق العمل " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٠) وبانحراف معياري (٠.٩٢) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (١٢) والتي تنص على " التعامل مع التحديات الدولية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٠) وبانحراف معياري (٠.٩٤).

المجال الثالث: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثالث، كما هو موضح في الجدول (٢٥).

الجدول ٢٥. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٢٧	استخدام جهاز (Data Show) في عرض المواقف التعليمية	٣.٩٥	٠.٩٢	١	عالية
٢٤	التعامل مع برامج الحاسوب بإتقان	٣.٩١	٠.٨٨	٢	عالية
٢٣	استخدام البريد الإلكتروني	٣.٨٦	٠.٨٩	٣	عالية
٢٦	أوظف التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي	٣.٨٢	٠.٩٠	٤	عالية
٢٥	المساهمة في تطوير تقنيات التعليم في الجامعة	٣.٨٠	٠.٩١	٥	عالية
٢٨	استخدام جهاز عرض الشفافيات	٣.٧٨	٠.٨٩	٦	عالية
الدرجة الكلية		٣.٨٥	٠.٩١		**عالية**

يبين الجدول (٢٥) أن متوسط الاستجابات لدرجة واولوية تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تراوحت ما بين (٣.٧٨– ٣.٩٥) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨٥) وبانحراف معياري (٠.٩١). وجاءت الفقرة (٢٧) والتي تنص على " استخدام جهاز (Data Show) في عرض المواقف التعليمية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٩٥) وبانحراف معياري (٠.٩٢) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٢٨) والتي تنص على " استخدام جهاز عرض الشفافيات " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٧٨) وبانحراف معياري (٠.٨٩).

المجال الرابع: التوجيه والقيادة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع، كما هو موضح في الجدول (٢٦).

الجدول ٢٦. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التوجيه والقيادة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٣٢	إدارة الصراع في الجامعة وفق أسس علمية	٣.٦٨	٠.٨٦	١	عالية
٣١	إدارة الاجتماعات وجلسات الحوار والمناقشة	٣.٦٥	٠.٨٤	٢	متوسطة
٢٩	إدارة الوقت واستثماره بدقة	٣.٦٠	٠.٨٥	٣	متوسطة
٣٠	الإقبال على التغيير وإحداثه	٣.٥٧	٠.٨٦	٤	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣.٦٢	٠.٨٥		متوسطة

يبين الجدول (٢٦) أن متوسط الاستجابات لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التوجيه والقيادة تراوحت ما بين (٣.٥٧-٣.٦٨) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٢) وبانحراف معياري (٠.٨٥). وجاءت الفقرة (٣٢) والتي تنص على " إدارة الصراع في الجامعة وفق أسس علمية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٨) وبانحراف معياري (٠.٨٦) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٣٠) والتي تنص على " الإقبال على التغيير وإحداثه " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٧) وبانحراف معياري (٠.٨٦).

المجال الخامس: المتابعة والتقويم

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الخامس، كما هو موضح في الجدول (٢٧).

الجدول ٢٧. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التقويم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٣٥	وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة	٣.٨٤	٠.٨٠	١	عالية
٤٠	تصميم أنواع متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم	٣.٨١	٠.٩٠	٢	عالية
٣٧	متابعة خطط العمل حسب المجالات المختلفة وتقويمها	٣.٨٠	٠.٨٠	٣	عالية
٣٣	اقتراح الحلول للمشكلات في ضوء عمليات التقويم	٣.٧٢	٠.٨١	٤	عالية
٣٨	توظيف نتاجات التقويم في تطوير العمل	٣.٦١	٠.٨٨	٥	متوسطة
٣٤	إجراء دراسات لقياس فاعلية المتابعة والتقويم	٣.٦٠	٠.٨٢	٦	متوسطة
٣٩	اعتماد الاختبارات بشكل مناسب	٣.٥٩	٠.٩٦	٧	متوسطة
٣٦	اتخاذ القرارات الفنية في ضوء نتائج التقويم	٣.٥٥	٠.٩٠	٨	متوسطة
	الدرجة الكلية	**٣.٦٨**	**٠.٨٩**		**عالية**

يبين الجدول (٢٧) أن متوسط الاستجابات لدرجة وأولوية تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التقويم تراوحت ما بين (٣.٥٥– ٣.٨٤) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٨) وبانحراف معياري (٠.٨٩). وجاءت الفقرة (٣٥) والتي تنص على " وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٤) وبانحراف معياري (٠.٨٠) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٣٦) والتي تنص على " اتخاذ القرارات الفنية في ضوء نتائج التقويم " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٥) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

المجال السادس: البحث العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقـرة مـن فقـرات المجـال السادس، كما هو موضح في الجدول (٢٨).

الجدول ٢٨. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٤٦	تقديم دراسات بحثية ونشرها لعامة الناس	٣.٨٢	٠.٩٢	١	عالية
٤١	استقراء موضوعات البحث العلمي	٣.٨٠	٠.٩٠	٢	عالية
٤٧	المشاركة في مناقشة رسـائل الماجـستير وأطروحـات الـدكتوراه فـي جـامعتي وخارجها	٣.٧٧	٠.٨٨	٣	عالية
٤٥	ترجمة ما هو جديد في مجال التخصص	٣.٧١	٠.٩٠	٤	عالية
٤٤	المساهمة بتقديم استشارات بحثية لمؤسسات المجتمع المحلي	٣.٦٨	٠.٩١	٥	عالية
٤٢	القيام بالأبحاث الفردية والجماعية	٣.٦٢	٠.٨٩	٦	متوسطة
٤٣	التواصل علمياً مع المراكز العلمية بجامعات الدول المتقدمة	٣.٦٠	٠.٩١	٧	متوسطة
	الدرجة الكلية	**٣.٧١**	**٠.٩٠**		**عالية**

يبين الجدول (٢٨) أن متوسط الاستجابات لدرجة وأولوية تلبية الإحتياجـات التدريبيـة لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجـال البحث العلمي تراوحت ما بين (٣.٦٠– ٣.٨٢) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيـث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧١) وبانحراف معياري (٠.٩٠). وجاءت الفقرة (٤٦) والتي تـنص على " تقديم دراسات بحثية ونشرها لعامة الناس " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٢) وبانحراف معياري (٠.٩٢) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٤٣) والتـي تنص على " التواصل علمياً مع المراكز العلمية بجامعات الدول المتقدمة " بالمرتبـة الأخيـرة وبمتوسط حسابي (٣.٦٠) وبانحراف معياري (٠.٩١).

المجال السابع: خدمة المجتمع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال السابع، كما هو موضح في الجدول (٢٩).

الجدول ٢٩. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولوية تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٥٣	المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية	٣.٧١	٠.٩٢	١	عالية
٤٨	المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع	٣.٦٨	٠.٨٨	٢	عالية
٥١	تقديم اقتراحات للتغلب على المشكلات المهنية في الجامعة	٣.٦٦	٠.٨٦	٣	متوسطة
٤٩	تقديم الخبرات التربوية لأفراد المجتمع المحلي	٣.٦١	٠.٨٧	٤	متوسطة
٥٢	مساعدة المؤسسات في حل مشكلاتها	٣.٦٠	٠.٨٩	٥	متوسطة
٥٤	التعرف على حاجات مؤسسات المجتمع	٣.٥٩	٠.٨٦	٦	متوسطة
٥٠	عقد الندوات والمحاضرات الثقافية	٣.٥٨	٠.٨٩	٧	متوسطة
	الدرجة الكلية	٣.٦٠	٠.٨٩	متوسطة	

يبين الجدول (٢٩) أن متوسط الاستجابات لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال خدمة المجتمع تراوحت ما بين (٣.٥٨- ٣.٧١) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٠) وبانحراف معياري (٠.٨٩). وجاءت الفقرة (٥٣) والتي تنص على " المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧١) وبانحراف معياري (٠.٩٢) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٥٠) والتي تنص على " عقد الندوات والمحاضرات الثقافية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٨) وبانحراف معياري (٠.٨٩).

المجال الثامن: طرائق التدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثامن، كما هو موضح في الجدول (٣٠).

الجدول ٣٠. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال طرائق التدريس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٥٦	إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات	٤.٠١	٠.٨١	١	عالية
٥٧	تنمية قدرات الطلاب الابتكارية من خلال طرائق تدريس حافزة	٣.٩١	٠.٨٠	٢	عالية
٥٥	تحديد طرائق التدريس المناسبة	٣.٨٤	٠.٧٩	٣	عالية
٥٨	تعليم الطلبة كيفية هندسة المعرفة	٣.٧٨	٠.٨٠	٤	عالية
	الدرجة الكلية	٣.٨٨	٠.٧٩		**عالية**

يبين الجدول (٣٠) أن متوسط الاستجابات لأولوية تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية على مجال طرائق التدريس تراوحت ما بين (٣.٧٨– ٤.٠١) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨٨) وبانحراف معياري (٠.٧٩). وجاءت الفقرة (٥٦) والتي تنص على " إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٠١) وبانحراف معياري (٠.٨١) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٥٨) والتي تنص على " تعليم الطلبة كيفية هندسة المعرفة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٧٨) وبانحراف معياري (٠.٨٠).

نتائج السؤال الرابع: ما أولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة. كما هي موضحة في الجدول (٣١).

الجدول ٣١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل مرتبة تنازلياً

رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
١	التخطيط للعملية التدريسية	٣.٩١	٠.٨٦	١	عالية
٣	استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣.٨٨	٠.٩٠	٢	عالية
٨	طرائق التدريس	٣.٨١	٠.٩٠	٣	عالية
٤	التوجيه والقيادة	٣.٧٨	٠.٨٠	٤	عالية
٥	المتابعة والتقويم	٣.٧٠	٠.٨٩	٥	عالية
٢	المهارات الإنسانية والتواصل	٣.٦٩	٠.٨٥	٦	عالية
٧	خدمة المجتمع	٣.٦٢	٠.٩٠	٧	متوسطة
٦	البحث العلمي	٣.٥٨	٠.٩٠	٨	متوسطة
الدرجة الكلية		٣.٧٤	٠.٨٧	عالية	

تشير نتائج الجدول (٣١) إلى أن تقدير الدرجة الكلية لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل كانت عالية، وذلك بحسب اعتماد التصنيف في هذه الدراسة، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للمجالات (٣.٧٤) وبانحراف معياري (٠.٨٧). كما يتضح من الجدول (٣١) أن درجة تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على الاداة ككل كانت بدرجة عالية في جميع مجالات الدراسة باستثناء مجالين جاءا بدرجة متوسطة هما خدمة المجتمع، والبحث العلمي. وفيما يلي تفصيل لفقرات المجالات السابقة وفق ترتيبها في أداة الدراسة.

المجال الاول: التخطيط للعملية التدريسية

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الأول، كما هو موضح في الجدول (٣٢).

الجدول ٣٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التخطيط للعملية التدريسية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٦	توجيه الطلبة لأحدث المراجع	٤.١٢	٠.٨٧	١	عالية
٧	توضيح الخطط في ضوء التغيرات التربوية	٤.١٠	٠.٩١	٢	عالية
٣	تحديد البدائل في العملية التخطيطية	٣.٩٩	٠.٩٠	٣	عالية
١	تصميم الخطة التدريسية وفق التقويم الجامعي	٣.٩٥	٠.٨٥	٤	عالية
٥	تحديد مؤشرات النجاح للخطط التربوية	٣.٨٨	٠.٩٠	٥	عالية
٩	استثمار الوقت المتاح في تحقيق الأهداف	٣.٨٥	٠.٨٢	٦	عالية
٢	تقويم الخطط وتقديم التغذية الرجعة بشكل دقيق	٣.٨٢	٠.٨٤	٧	عالية
٨	تنظيم المعارف بما يتلاءم مع طبيعة المساق المقرر	٣.٨٠	٠.٨٨	٨	عالية
٤	تحديد الأساليب والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف	٣.٧٧	٠.٩٠	٩	عالية
	الدرجة الكلية	**٣.٩١**	**٠.٨٦**		**عالية**

يبين الجدول (٣٢) أن متوسط الاستجابات لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التخطيط للعملية التدريسية تراوحت ما بين (٣.٧٧- ٤.١٢) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٩١) وبانحراف معياري (٠.٨٦). وجاءت الفقرة (٦٧) والتي تنص على " توجيه الطلبة لأحدث المراجع " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.١٢) وبانحراف معياري (٠.٨٧) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٤٥) والتي تنص على " تحديد الأساليب والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٧٧) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

المجال الثاني: المهارات الإنسانية والتواصل:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الثاني، كما هو موضح في الجدول (٣٣).

الجدول ٣٣. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال المهارات الإنسانية والتواصل مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
١٤	التعامل بعدالة وموضوعية	٤.٠٠	٠.٨٨	١	عالية
١٣	رفع الروح المعنوية للزملاء	٣.٩٩	٠.٨١	٢	عالية
٢٠	تقديم الأسئلة الجيدة	٣.٩٧	٠.٨٧	٣	عالية
١١	الموازنة بين متطلبات العمل والزملاء	٣.٨٢	٠.٨٩	٤	عالية
٢٢	التواصل مع الآخرين عبر الفيس بوك وتويتر	٣.٧٠	٠.٩٠	٥	عالية
١٢	التعامل مع التحديات الدولية	٣.٦٥	٠.٨١	٦	متوسطة
١٩	تكوين علاقات إنسانية فاعلة مع الزملاء	٣.٦٤	٠.٨٢	٧	متوسطة
١٨	العمل الجماعي وتكوين فرق العمل	٣.٦٢	٠.٩٠	٨	متوسطة
٢١	توضيح الأفكار ودعمها في العملية التعليمية	٣.٦٠	٠.٨٣	٩	متوسطة
١٥	تشخيص الفروق الفردية بين الزملاء	٣.٥٨	٠.٩١	١٠	متوسطة
١٧	استخدام مهارات الاتصال غير اللفظية	٣.٥٦	٠.٨٢	١١	متوسطة
١٦	الاتصال الإيجابي مع الزملاء والطلبة	٣.٥٥	٠.٨٤	١٢	متوسطة
١٠	تنمية الثقة بنفوس الطلبة	٣.٥٣	٠.٧٤	١٣	متوسطة
	الدرجة الكلية	**٣.٦٩**	**٠.٨٥**		**عالية**

يبين الجدول (٣٣) أن متوسط الاستجابات لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال المهارات الإنسانية والتواصل تراوحت ما بين (٣.٥٣-٤.٠٠) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٩) وبانحراف معياري (٠.٨٥). وجاءت الفقرة (١٤) والتي تنص على " التعامل بعدالة وموضوعية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٤.٠٠) وبانحراف معياري (٠.٨٨) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (١٠) والتي تنص على " تنمية الثقة بنفوس الطلبة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٣) وبانحراف معياري (٠.٧٤).

المجال الثالث: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقــرات المجــال الثالث، كما هو موضح في الجدول (٣٤).

الجدول ٣٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٢٤	التعامل مع برامج الحاسوب بإتقان	٣.٩٩	٠.٩١	١	عالية
٢٧	استخدام جهاز (Data Show) في عرض المواقف التعليمية	٣.٩٢	٠.٨٨	٢	عالية
٢٥	المساهمة في تطوير تقنيات التعليم في الجامعة	٣.٨٩	٠.٩٠	٣	عالية
٢٦	أوظف التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي	٣.٨٨	٠.٩٢	٤	عالية
٢٣	استخدام البريد الإلكتروني	٣.٨٢	٠.٨٩	٥	عالية
٢٨	استخدام جهاز عرض الشفافيات	٣.٨٠	٠.٨٨	٦	عالية
الدرجة الكلية		**٣.٨٨**	**٠.٩٠**	**عالية**	

يبين الجدول (٣٤) أن متوسط الاســتجابات لأولويــات تلبيــة الإحتياجــات التدريبيــة لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤســاء الأقســام والعمــداء فــي الجامعــات الحكومية السعودية على مجال استخدام تكنولوجيــا المعلومــات والاتــصالات تراوحــت مــا بين (٣.٨٠- ٣.٩٩) وجاءت الدرجة الكليــة لهــذا المجــال عاليــة حيــث بلــغ المتوســط الحسابي (٣.٨٨) وبانحراف معياري (٠.٩٠). وجــاءت الفقــرة (٢٤) والتــي تــنص علــى " التعامل مع برامج الحاسوب بإتقان " بالمرتبــة الأولــى وبمتوســط حــسابي بلــغ (٣.٩٩) وبانحراف معياري (٠.٩١) وبدرجة عالية مــن تلبيــة الاحتياجــات. وجــاءت الفقــرة (٢٨) والتي تنص على " اســتخدام جهــاز عــرض الــشفافيات " بالمرتبــة الأخيــرة وبمتوســط حسابي (٣.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٨٨).

المجال الرابع: التوجيه والقيادة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الرابع، كما هو موضح في الجدول (٣٥).

الجدول ٣٥. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التوجيه والقيادة مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٣٠	الإقبال على التغيير وإحداثه	٣.٨٣	٠.٨٢	١	عالية
٣١	إدارة الاجتماعات وجلسات الحوار والمناقشة	٣.٨٠	٠.٨٠	٢	عالية
٣٢	إدارة الصراع في الجامعة وفق أسس علمية	٣.٧٥	٠.٧٨	٣	عالية
٢٩	إدارة الوقت واستثماره بدقة	٣.٧٣	٠.٧٩	٤	عالية
الدرجة الكلية		**٣.٧٨**	**٠.٨٠**	**عالية**	

يبين الجدول (٣٥) أن متوسط الاستجابات لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التوجيه والقيادة تراوحت ما بين (٣.٧٣- ٣.٨٣) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٨) وبانحراف معياري (٠.٨٠). وجاءت الفقرة (٣٠) والتي تنص على " الإقبال على التغيير وإحداثه " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٣) وبانحراف معياري (٠.٨٢) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٢٩) والتي تنص على " إدارة الوقت واستثماره بدقة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٧٣) وبانحراف معياري (٠.٧٩).

المجال الخامس: المتابعة والتقويم

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال الخامس، كما هو موضح في الجدول (٣٦).

الجدول ٣٦. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال التقويم مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٣٥	وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة	٣.٧٨	٠.٧٧	١	عالية
٣٨	توظيف نتاجات التقويم في تطوير العمل	٣.٧٧	٠.٨٨	٢	عالية
٣٣	اقتراح الحلول للمشكلات في ضوء عمليات التقويم	٣.٧٥	٠.٨٠	٣	عالية
٤٠	تصميم أنواع متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم	٣.٧٣	٠.٨١	٤	عالية
٣٩	اعتماد الاختبارات بشكل مناسب	٣.٧٠	٠.٨٩	٥	عالية
٣٧	متابعة خطط العمل حسب المجالات المختلفة وتقويمها	٣.٦٨	٠.٨٢	٦	عالية
٣٦	اتخاذ القرارات الفنية في ضوء نتائج التقويم	٣.٦٧	٠.٩٠	٧	متوسطة
٣٤	إجراء دراسات لقياس فاعلية المتابعة والتقويم	٣.٥٦	٠.٨٧	٨	متوسطة
الدرجة الكلية		**٣.٧٠**	**٠.٨٩**	**عالية**	

يبين الجدول (٣٦) أن متوسط الاستجابات لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال التقويم تراوحت ما بين (٣.٥٦- ٣.٧٨) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٠) وبانحراف معياري (٠.٨٩). وجاءت الفقرة (٣٥) والتي تنص على " وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٧٨) وبانحراف معياري (٠.٧٧) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٣٤) والتي تنص على " إجراء دراسات لقياس فاعلية المتابعة والتقويم " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٦) وبانحراف معياري (٠.٨٧).

المجال السادس: البحث العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال السادس، كما هو موضح في الجدول (٣٧).

الجدول ٣٧. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٤٢	القيام بالأبحاث الفردية والجماعية	٣.٧٨	٠.٨٨	١	عالية
٤٦	تقديم دراسات بحثية ونشرها لعامة الناس	٣.٧٥	٠.٨٦	٢	عالية
٤٣	التواصل علمياً مع المراكز العلمية بجامعات الدول المتقدمة	٣.٧٠	٠.٩٦	٣	عالية
٤٧	المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه في جامعتي وخارجها	٣.٦٢	٠.٩٥	٤	متوسطة
٤٤	المساهمة بتقديم استشارات بحثية لمؤسسات المجتمع المحلي	٣.٥٠	٠.٩٩	٥	متوسطة
٤١	استقراء موضوعات البحث العلمي	٣.٤٠	٠.٩٤	٦	متوسطة
٤٥	ترجمة ما هو جديد في مجال التخصص	٣.٣٦	٠.٩٠	٧	متوسطة
الدرجة الكلية		٣.٥٨	٠.٩٠	**متوسطة**	

يبين الجدول (٣٧) أن متوسط الاستجابات لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال البحث العلمي تراوحت ما بين (٣.٣٦- ٣.٧٨) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٥٨) وبانحراف معياري (٠.٩٠). وجاءت الفقرة (٤٢) والتي تنص على " القيام بالأبحاث الفردية والجماعية " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٨٨) وبدرجة تقدير عالية. وجاءت الفقرة (٤٥) والتي تنص على " ترجمة ما هو جديد في مجال التخصص " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٣٦) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

المجال السابع: خدمة المجتمع

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجال السابع، كما هو موضح في الجدول (٣٨).

الجدول ٣٨. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية في مجال خدمة المجتمع مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٤٨	المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع	٣.٦٩	٠.٩٠	١	عالية
٥١	تقديم اقتراحات للتغلب على المشكلات المهنية في الجامعة	٣.٦٨	٠.٩٠	٢	عالية
٥٠	عقد الندوات والمحاضرات الثقافية	٣.٦٦	٠.٨٥	٣	متوسطة
٤٩	تقديم الخبرات التربوية لأفــراد المجتمــع المحلي	٣.٦٠	٠.٨٧	٤	متوسطة
٥٢	مساعدة المؤسسات في حل مشكلاتها	٣.٥٧	٠.٩١	٥	متوسطة
٥٤	التعرف على حاجات مؤسسات المجتمع	٣.٥٦	٠.٨٦	٦	متوسطة
٥٣	المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية	٣.٥٣	٠.٨٧	٧	متوسطة
الدرجة الكلية		**٣.٦٢**	**٠.٨٨**	**متوسطة**	

يبين الجدول (٣٨) أن متوسط الاستجابات لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال خدمة المجتمع تراوحت ما بين (٣.٥٣- ٣.٦٩) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٦٢) وبانحراف معياري (٠.٨٨). وجاءت الفقرة (٤٨) والتي تنص على " المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع " بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٩) وبانحراف معياري (٠.٩٠) وبدرجة عالية من تلبية الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٥٣) والتي تنص على " المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٥٣) وبانحراف معياري (٠.٨٧).

المجال الثامن: طرائق التدريس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرة من فقرات المجـــال الثامن، كما هو موضح في الجدول (٣٩).

الجدول ٣٩. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية في مجال طرائق التدريس مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	أولوية تلبية الاحتياجات
٥٧	تنمية قدرات الطلاب الابتكارية من خلال طرائق تدريس حافزة	٣.٨٩	٠.٩٠	١	عالية
٥٦	إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات	٣.٨٥	٠.٨٨	٢	عالية
٥٥	تحديد طرائق التدريس المناسبة	٣.٧٧	٠.٨٧	٣	عالية
٥٨	تعليم الطلبة كيفية هندسة المعرفة	٣.٧٦	٠.٩٠	٤	عالية
	الدرجة الكلية	٣.٨١	٠.٩٠		**عالية**

يبين الجدول (٣٩) أن متوسط الاستجابات لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية لأعـــضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية على مجال طرائق التدريس تراوحت ما بين (٣.٧٦- ٣.٨٩) وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨١) وبانحراف معياري (٠.٩٠). وجاءت الفقـــرة (٥٧) والتي تنص على " تنمية قدرات الطلاب الابتكارية من خلال طرائق تدريس حافزة " بالمرتبـــة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٨٩) وبانحراف معياري (٠.٩٠) وبدرجة عاليـــة مـــن تلبيـــة الاحتياجات. وجاءت الفقرة (٥٨) والتي تنص على " تعليم الطلبة كيفيـــة هندســـة المعرفـــة " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٧٦) وبانحراف معياري (٠.٩٠).

نتائج السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة ونوع الكلية والوظيفة والجامعة التي تخرج منها والجنسية؟

أ- متغير الرتبة الأكاديمية:

وللإجابة عن سؤال الدراسة المتعلق بمتغير الرتبة الأكاديمية فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة كما هو مبين في الجدول (٤٠).

الجدول ٤٠ **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مجالات الأداة وفقاً لمتغير الرتبة الاكاديمية**

متغير الرتبة / المجالات	أستاذ		استاذ مشارك		استاذ مساعد	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط للعملية التدريسية	٣.٩٤	٠.٧١	٤.٠٠	٠.٨٩	٣.٧٥	٠.٥٣
المهارات الإنسانية والتواصل	٣.٨٧	٠.٧٥	٤.١٠	٠.٥٥	٣.٩٦	٠.٥٢
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣.٤١	٠.٦٥	٣.٨٨	٠.٤١	٣.٨٨	٠.٨٧
التوجيه والقيادة	٣.٨٢	٠.٦٠	٤.٠١	٠.٥٨	٣.٧٨	٠.٦٩
المتابعة والتقويم	٣.٦٠	٠.٧٨	٣.٨٥	٠.٧١	٣.٧٤	٠.٨٩
البحث العلمي	٣.٤٠	٠.٦٦	٣.٩٧	٠.٤١	٣.٦١	٠.٧٩
المجتمع المحلي	٣.٩٠	٠.٦٠	٣.٩٠	٠.٤٥	٣.٦٣	٠.٦٣
طرائق التدريس	٣.٧٤	٠.٦٠	٣.٦١	٠.٦٣	٣.٩٩	٠.٤٧

يتبين من الجدول (٤٠) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الدراسة ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة احصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي لتقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث كما هو مبين في الجدول (٤١)

جدول ٤١. نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة الراسة على مجالات الأداة وفقاً لمتغير الرتبة الاكاديمية

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط للعملية التدريسية	بين المجموعات	٧٠٥.٣٠	٢	٣٥٢.٦٥	٠.٨٧	٠.٤١
	داخل المجموعات	٧٧٥١١.٢	٥٠١	١٥٤.٧١		
	المجموع	٧٨٢١٦.٥	٥٠٣			
المهارات الإنسانية والتواصل	بين المجموعات	٩٨٦.٦	٢	٤٩٣.٣٢	١.٧٣	٠.١٧
	داخل المجموعات	٥٤٤٨٤.	٥٠١	١٥٤.٧١٣		
	المجموع	٥٥٤٧١.١	٥٠٣			
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	٥٦٩.٨٢	٢	٢٨٤.٩١	١.٢٤	٠.٢٩
	داخل المجموعات	٤٣٨٣٥.	٥٠١	٨٧.٤٩		
	المجموع	٤٤٤٠٥.٦	٥٠٣			
التوجيه والقيادة	بين المجموعات	١١٣٥.١٨	٢	٥٦٧.٥٩	١.٨٦	٠.١٥
	داخل المجموعات	٥٨٥٦٨.١	٥٠١	١١٦٩٠٢		
	المجموع	٥٩٧٠٣.٣	٥٠٣			
المتابعة والتقويم	بين المجموعات	٣٩٥.٥	٢	١٩٧.٧٩	١.٢٨	٠.٢٨
	داخل المجموعات	٢٩٦٢٦.٧	٥٠١	٥٩.١٣		
	المجموع	٣٠٠٢٢.٣	٥٠٣			
البحث العلمي	بين المجموعات	٢٦٠.٥٠٩	٢	١٣٠.٢٥٤	٠.٧١	٠.٤٩
	داخل المجموعات	٣٤٩٦٦.٨٧	٥٠١	٦٩.٧٩٤١		
	المجموع	٣٥٢٢٧.٣٨	٥٠٣			
خدمة المجتمع	بين المجموعات	٢٩١.٥١٠	٢	١٤٥.٧٥٥	١.٨٢	٠.١٦
	داخل المجموعات	٣٤٦٥٤.٨٧	٥٠١	٦٩.١٧		
	المجموع	٣٤٩٤٦.٣٨	٥٠٣			
طرائق التدريس	بين المجموعات	١١٣٩.٢٨	٢	٥٦٩.٦٤٠	٠.٧٨	٠.٤٥
	داخل المجموعات	٥٧٩٦٨.٧١	٥٠١	١١٥.٧٠٦		
	المجموع	٥٩١٠٧.٩٩	٥٠٣			

يظهر الجدول (٤١) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقدير اعضاء هيئة التدريس الاناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ب- متغير الخبرة

وللإجابة عن سؤال الدراسة المتعلق بمتغير الخبرة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة كما هو مبين في الجدول (٤٢).

الجدول ٤٢ **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مجالات الأداة وفقاً لمتغير الخبرة**

متغير الخبرة / المجالات	أقل من ٥ سنوات		من ٥-١٠ سنوات		اكثر من ١٠ سنوات	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط للعملية التدريسية	٣.٥٣	٠.٧٣	٤.٠٩	٠.٦٠	٣.٤٤	٠.٥٨
المهارات الإنسانية والتواصل	٣.٥٦	٠.٦٧	٤.٠٢	٠.٥٥	٣.٦٨	٠.٦٥
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣.٤٥	٠.٨٤	٣.٩٣	٠.٦٥	٣.٩١	٠.٧٣
التوجيه والقيادة	٣.٧٠	٠.٦٣	٤.٠١	٠.٦٠	٣.٧٨	٠.٤٧
المتابعة والتقويم	٣.٦١	٠.٨٠	٣.٩٩	٠.٧١	٣.٦٩	٠.٨٩
البحث العلمي	٣.٧٢	٠.٦٦	٣.٩٧	٠.٧٥	٣.٦١	٠.٧٨
المجتمع المحلي	٣.٩٠	٠.٦٢	٣.٩٣	٠.٤٥	٣.٦٩	٠.٦٨
طرائق التدريس	٣.٦٤	٠.٦٠	٣.٦١	٠.١٧	٣.٩٩	٠.٤٧

يتبين من الجدول (٤٢) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الدراسة ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة احصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي لتقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث كما هو مبين في الجدول (٤٣).

جدول ٤٣. نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة الراسة على مجالات الأداة وفقاً لمتغير الخبرة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط للعملية التدريسية	بين المجموعات	٨٠٤.١١	٢	٤٠٢.٠٥	٠.٧٤	٠.٤٧
	داخل المجموعات	٧٥٥٩١.٢	٥٠١	١٥٠.٨٨		
	المجموع	٧٦٣٩٥.٣	٥٠٣			
المهارات الإنسانية والتواصل	بين المجموعات	٨٨١.٩	٢	٤٤٠.٩٥	١.٧١	٠.١٨
	داخل المجموعات	٤٥١٤٨.٤	٥٠١	٩٠.١١		
	المجموع	٤٦٠٠.٣	٥٠٣			
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	٥٥٨.٧	٢	٢٧٩.٣٨	١.٨٢	٠.١٦
	داخل المجموعات	٤٤٨٧١.٦	٥٠١	٨٩.٥٦		
	المجموع	٤٥٤٣٠.٣	٥٠٣			
التوجيه والقيادة	بين المجموعات	١٢٤٥.١	٢	٦٢٢.٥٨	١.٧٩	٠.١٦
	داخل المجموعات	٤٧٥٨٤.٢	٥٠١	٩٤.٩٧		
	المجموع	٦٠٠٣.٣	٥٠٣			
المتابعة والتقويم	بين المجموعات	٣٧١.٥	٢	١٨٥.٧٩	١.٢٥	٠.٢٨
	داخل المجموعات	٢٨١٢٦.٤	٥٠١	٥٦.١٤		
	المجموع	٢٨٤٩٨.٠	٥٠٣			
البحث العلمي	بين المجموعات	٢٥٧.٤	٢	١٢٨.٧٠	٠.٨٥	٠.٦٨
	داخل المجموعات	٣٢٨٤١.٨	٥٠١	٦٥.٥٥		
	المجموع	٣٣٠٩٩.٢	٥٠٣			
المجتمع المحلي	بين المجموعات	٢٧١.٥١	٢	١٣٥.٧٥	١.٧٩	٠.١٦
	داخل المجموعات	٣٤٨٧٤.١	٥٠١	٦٩.٦٠		
	المجموع	٣٥١٤٥.٦	٥٠٣			
طرائق التدريس	بين المجموعات	١٢٧٨.٢	٢	٦٣٩.١٤	٠.٧٣	٠.٤٨
	داخل المجموعات	٥٧٤٧١.٤	٥٠١	١١٤.٧١		
	المجموع	٥٨٧٤٩.٧	٥٠٣			

يظهر الجدول (٤٣) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقدير اعضاء هيئة التدريس الاناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة.

ج- متغير نوع الكلية:

وللإجابة عن متغير نوع الكلية فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة, وحساب اختبار ت (t-test) للتأكد من وجود فروقات في تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية تعزى لمتغير نوع الكلية , كما هو مبين في الجدول (٤٤).

جدول ٤٤. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية تعزى لمتغير نوع الكلية

المتغير	نوع الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التخطيط للعملية التدريسية	علمية	٢٩٩	٣.٩٤	٠.٩٦	١.١٤	٠.١٢
	إنسانية	٢٠٥	٣.٨٨	١.٠٢		
المهارات الانسانية والتواصل	علمية	٢٩٩	٣.٤٤	٠.٨٧	١.٥٣	٠.١٢
	إنسانية	٢٠٥	٣.٤٧	٠.٧٥		
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	علمية	٢٩٩	٣.٤٨	٠.٨٦	٠.٨٨	٠.٣٧
	إنسانية	٢٠٥	٣.٣٧	٠.٦٩		
التوجيه والقيادة	علمية	٢٩٩	٣.٨٨	٠.٧٣	٠.٤٦	٠.٦٤
	انسانية	٢٠٥	٣.٧٩	٠.٨٨		
المتابعة والتقويم	علمية	٢٩٩	٣.٨١	٠.٦٤	١.٠٣	٠.١٩
	انسانية	٢٠٥	٣.٥٤	٠.٧٤		
البحث العلمي	علمية	٢٩٩	٣.٥١	٠.٦٩	٢.٥١	٠.٠٠
	انسانية	٢٠٥	٣.٨٨	٠.٧٨		
خدمة المجتمع	علمية	٢٩٩	٣.٨٧	٠.٧٩	١.٥٤	٠.١٤
	انسانية	٢٠٥	٣.٨٩	٠.٨٢		
طرائق التدريس	علمية	٢٩٩	٣.٦٧	٠.٧٤	٢.١٧	٠.٠٠
	انسانية	٢٠٥	٣.٩٤	٠.٨٨		

أشارت النتائج الواردة في الجدول (٤٤) إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مجالات المهارات الإنسانية والتواصل، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتوجيه والقيادة، والمتابعة والتقويم، وخدمة المجتمع تعزى لمتغير نوع الكلية. بينما وجدت فروق دالة إحصائياً في مجالي البحث العلمي وطرائق التدريس تعزى لمتغير نوع الكلية ولصالح الكليات الإنسانية.

د- متغير الوظيفة

وللإجابة عن سؤال الدراسة المتعلق بمتغير الوظيفة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة كما هو مبين في الجدول (٤٥).

الجدول ٤٥. **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مجالات الأداة وفقاً لمتغير الوظيفة**

متغير الوظيفة / المجالات	عضو هيئة تدريس		رئيس قسم		عميد	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط للعملية التدريسية	٣.٤٧	٠.٦٩	٤.١٩	٠.٥٨	٣.٨٩	٠.٧٨
المهارات الإنسانية والتواصل	٣.٦٩	٠.٥٨	٤.٧٨	٠.٦٩	٣.٧٤	٠.٦٩
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣.٨٧	٠.٤٧	٣.٩١	٠.٧٤	٣.٦٥	٠.٧٣
التوجيه والقيادة	٣.٩٨	٠.٩٦	٤.٠٠	٠.٥٨	٣.٤٨	٠.٥٥
المتابعة والتقويم	٣.٦٠	٠.٧٤	٣.٧٨	٠.٧١	٣.٦٩	٠.٨٩
البحث العلمي	٣.٨٧	٠.٥٢	٣.١٦	٠.٧١	٣.٥٥	٠.٧١
خدمة المجتمع	٣.٨٨	٠.٦٢	٣.٦٩	٠.٤٥	٣.٦٧	٠.٨٦
طرائق التدريس	٣.٦٩	٠.٩٦	٣.٦٨	٠.٣٦	٣.٩٩	٠.٤٧

يتبين من الجدول (٤٥) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الدراسة ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق ذات دلالة احصائية تم استخدام تحليل التباين الأحادي لتقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث كما هو مبين في الجدول (٤٦).

جدول رقم ٤٦. نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة الراسة على مجالات الأداة وفقاً لمتغير الوظيفة

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط للعملية التدريسية	بين المجموعات	٨٠١.١٢٥	٢	٤٠٠.٥٦		
	داخل المجموعات	٧١٥٤١.٢٣	٥٠١	١٤٢.٧٩	٠.٦٩	٠.٢٥
	المجموع	٧٢٣٤٢.٣٥	٥٠٣			
المهارات الإنسانية والتواصل	بين المجموعات	٨٩١.٥١	٢	٤٤٥.٥٧		
	داخل المجموعات	٤٤٩٤١.٣١	٥٠١	٨٩.٧٠	١.٦٣	٠.٣٩
	المجموع	٤٥٨٣٢.٤٦	٥٠٣			
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	٥٩٨.٧٦٠	٢	٢٩٩.٣٨		
	داخل المجموعات	٤٥٠٧١.٦٢	٥٠١	٨٩.٩٦	١.١٤	٠.٣٧
	المجموع	٤٥٦٧٠.٣٨	٥٠٣			
التوجيه والقيادة	بين المجموعات	٢٢٤١.١٧٤	٢	١١٢٠.٥٨		
	داخل المجموعات	٤٨٥٤٧.٢١	٥٠١	٩٦.٩٠	١.٨١	٠.٢٥
	المجموع	٥٠٧٨٨.٣٨	٥٠٣			
المتابعة والتقويم	بين المجموعات	٣٨٧.٥٨	٢	١٩٣.٧٩		
	داخل المجموعات	٢٧٧٢٦.٤٩	٥٠١	٥٥.٣٤	١.٣٦	٠.٣٤
	المجموع	٢٨١١٤.٠٧	٥٠٣			
البحث العلمي	بين المجموعات	٢٦١.٤١٠	٢	١٣٠.٧٠		
	داخل المجموعات	٣١٨٢١.٨٧	٥٠١	٦٣.٥١	٠.٨٠	٠.٤١
	المجموع	٣٢٠٨٣.٢٨	٥٠٣			
المجتمع المحلي	بين المجموعات	٢٨٨.٥١٩	٢	١٤٤.٢٥		
	داخل المجموعات	٣٥٤١٤.١٧	٥٠١	٧٠.٦٨	١.٧٣	٠.٢٥
	المجموع	٣٥٧٠٢.٦٨	٥٠٣			
طرائق التدريس	بين المجموعات	١٢٥٨.٢٨	٢	٦٢٩.١٤		
	داخل المجموعات	٥٧١٧١.٠١	٥٠١	١١٤.١١	٠.٦٩	٠.٤٧
	المجموع	٥٨٤٢٩.٢	٥٠٣			

يظهر الجدول (٤٦) عدم وجـود فـروق ذات دلالـة احـصائية فـي تقـدير اعـضاء هيئة التدريس الاناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الوظيفة.

هــ- متغير الجامعة التي تخرجت منها:

وللإجابة عن سؤال الدراسة المتعلق بمتغيـر الجامعـة التـي تخرجـت منهـا فقـد تـم حساب المتوسـطات الحـسابية والانحرافـات المعياريـة لكـل مجـال مـن مجـالات أداة الدراسة كما هو مبين في الجدول (٤٧).

الجدول ٤٧ **المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على مجالات الأداة وفقاً لمتغير الجامعة التي تخرجت منها**

المجالات / متغير الجامعة	عربية		أوروبية وأمريكية		أخرى	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التخطيط للعملية التدريسية	٣.٤٧	٠.٤٧	٣.٩٩	٠.٤٧	٣.٧٥	٠.٤٥
المهارات الإنسانية والتواصل	٣.٣٩	٠.٨٩	٣.٨٧	٠.٨٨	٣.٨٨	٠.٣٥
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	٣.٥١	٠.٧٥	٣.٨	٠.٧٤	٣.٩١	٠.٦٥
التوجيه والقيادة	٣.٧٣	٠.٤٥	٣.٨٧	٠.٥٥	٣.٤٥	٠.٥٢
المتابعة والتقويم	٣.٦٨	٠.٧٨	٣.٨٩	٠.٦٩	٣.٥٨	٠.٤٧
البحث العلمي	٣.٤٨	٠.٦٠	٣.٩٣	٠.٧٥	٣.٣٧	٠.٥٦
خدمة المجتمع	٣.٨٨	٠.٨٩	٣.٨٥	٠.٥٨	٣.٤٩	٠.٥٤
طرائق التدريس	٣.٦٨	٠.٤٧	٣.٨٩	٠.٣٨	٣.٧٦	٠.٤٧

يتبـين مـن الجـدول (٤٧) وجـود فـروق ظاهريـة بـين المتوسـطات الحـسابية لتقديرات عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الدراسة ولمعرفـة فيمـا إذا كانـت هـذه الفروق ذات دلالة احصائية تم استخدام تحليـل التبـاين الأحـادي لتقـديرات أعـضاء هيئـة التدريس الإناث كما هو مبين في الجدول رقم (٤٨).

جدول ٤٨. نتائج تحليل التباين الأحادي لاستجابات عينة الراسة على مجالات الأداة وفقاً لمتغير الجامعة التي تخرجت منا

المجالات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
التخطيط للعملية التدريسية	بين المجموعات	٨١٢.٣١٩	٢	٤٠٦.١٥٩	٠.٥٧	٠.٤١
	داخل المجموعات	٨٥١٩١.١١	٥٠١	١٧٠.٠٤٢		
	المجموع	٨٦٠٠٣.٤٢	٥٠٣			
المهارات الإنسانية والتواصل	بين المجموعات	٧٨٩.٩١	٢	٣٩٤.٩٥	١.٤٧	٠.٣١
	داخل المجموعات	٥٤٠٤٨.٣١	٥٠١	١٠٧.٨٨		
	المجموع	٥٤٨٣٨.٢٢	٥٠٣			
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	بين المجموعات	٤٩٨.٧١٩	٢	٢٤٩.٣٥	١.٦٩	٠.٢٨
	داخل المجموعات	٤٣٩٩٢.٦٢	٥٠١	٨٧.٨٠٩		
	المجموع	٤٤٤٩١.٣٣	٥٠٣			
التوجيه والقيادة	بين المجموعات	١١٢٥.١٨٤	٢	٥٦٢.٥٩	١.٥٧	٠.٣٠
	داخل المجموعات	٥٠١٨٤.٢١	٥٠١	١٠٠.١٦٨		
	المجموع	٥١٣٠٩.٣٩	٥٠٣			
المتابعة والتقويم	بين المجموعات	٣٨٣.٥٨	٢	١٩١.٧٩	١.٣٦	٠.٤٥
	داخل المجموعات	٢١٣٦٦.٤٩	٥٠١	٤٢.٦٤٧		
	المجموع	٢١٧٥٠.٠٧	٥٠٣			
البحث العلمي	بين المجموعات	٢٦٩.٤٠٠	٢	١٣٤.٧	٠.٤٧	٠.٣٢
	داخل المجموعات	٣٣٨٤١.٨٧	٥٠١	٦٧.٥٤		
	المجموع	٣٤١١١.٠٢	٥٠٣			
المجتمع المحلي	بين المجموعات	٢٩٣.٠١٩	٢	١٤٦.٥٠	١.٣٦	٠.١٨
	داخل المجموعات	٣٣٨٠٤.١٧	٥٠١	٦٧.٤٧		
	المجموع	٣٤٠٩٧.١٨	٥٠٣			
طرائق التدريس	بين المجموعات	١٢٤٨.٢٨	٢	٦٢٤.١٤	٠.٧٧	٠.٤٤
	داخل المجموعات	٦١٤١١.٠٢	٥٠١	١٢٢.٥٧		
	المجموع	٦٢٦٥٩.٣١	٥٠٣			

يظهر الجدول (٤٨) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تقدير اعضاء هيئة التدريس الاناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجامعة التي تخرجت منها.

و- متغير الجنسية:

وللإجابة عن متغير الجنسة فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال من مجالات أداة الدراسة, وحساب اختبار ت (t-test) للتأكد من وجود فروقات في تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية تعزى لمتغير الجنسية , كما هو مبين في الجدول (٤٩).

جدول ٤٩. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (ت) لتقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية تعزى لمتغير الجنسية

المتغير	الجنسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التخطيط للعملية التدريسية	سعودية	٣١٩	٣.٩٩	٠.٨١	٠.٨٥	٠.٣٩
	غير سعودية	١٨٥	٣.٧٨	٠.٩٣		
المهارات الانسانية والتواصل	سعودية	٣١٩	٤٠.٧٠	١.٠١	٠.٧٠	٠.٤٨
	غير سعودية	١٨٥	٣.٧٤	٠.٩٩		
استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	سعودية	٣١٩	٣.٦٩	٠.٨٤	٠.٦٦	٠.٥٠
	غير سعودية	١٨٥	٣.٨٧	٠.٧٤		
التوجيه والقيادة	سعودية	٣١٩	٣.٨٨	٠٧٨	٠.٤٢	٠.٦٧
	غير سعودية	١٨٥	٣.٧١	٠.٨٨		
المتابعة والتقويم	سعودية	٣١٩	٣.٦٩	٠.٦٩	-٠.٣٢	٠.٧٤
	غير سعودية	١٨٥	٣.٦٤	٠.٧٤		
البحث العلمي	سعودية	٣١٩	٣.٦٩	٠.٦٥	-٠.١٣	٠.٨٩
	غير سعودية	١٨٥	٣.٧١	٠.٧٠		
خدمة المجتمع	سعودية	٣١٩	٣.٨٨	٠.٧٣	٣.٩٢	٠.٠٠٠
	غير سعودية	١٨٥	٣.٥١	٠.٧١		
طرائق التدريس	سعودية	٣١٩	٣.٩٤	٠.٦٩	٠.٦٢	٠.٣٩
	غير سعودية	١٨٥	٣.٦٨	٠.٧٦		

أشارت النتائج الواردة في الجدول (٤٩) إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات أداة الدراسة تعزى لمتغير الجنسية، باستثناء مجال خدمة المجتمع حيث أظهـرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في هذا المجال تعزى لمتغير الجنسية ولصالح أعضاء هيئـة التدريس السعوديات.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة الحالية في ضوء ما تمخضت عنه، وفقاً لتسلسل أسئلتها وهي على النحو التالي:

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية؟

أظهرت نتائج السؤال الأول والمبينة في الجدول (٤) إلى أن تقدير الدرجة الكلية للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث على الأداة ككل كانت عالية حسب التصنيف المعتمد في هذه الدراسة. ولو تأملنا هذه النتيجة بشكل عام فإن ذلك يقودنا إلى أن هناك إجماعاً للغالبية العظمى من أفراد الدراسة على أن أعضاء هيئة التدريس الإناث بصفة عامة بحاجة عالية للتدريب في المجالات (التخطيط للعملية التدريسية، المهارات الإنسانية والتواصل، استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، طرائق التدريس، والتقويم). بينما لم تكن هناك حاجة ماسة للتدريب في مجالات البحث العلمي وخدمة المجتمع وطرائق التدريس.

وترى الباحثة أن هذه النظرة تعد مقبولة نتيجة لعوامل عديدة منها: شيوع طرق وأساليب التدريس الجامعي التي تركز على إلقاء المحاضرات على الرغم من أن الدور الرئيس لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات هو التدريس وما يرتبط به من جوانب إدارية وفنية على مستوى البرامج المتعددة في الجامعات.

إضافة لذلك فإن الباحثة ترى أنه يتوقع لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية أن يلعبن دوراً حيوياً و أساسياً في تحقيق جودة التعليم العالي وذلك استناداً لما يناط بهن من أدوار ومسؤوليات تمثل جوهر ولب مجالات الجودة في التعليم. لا سيما وان تحقيق الجودة مرتبط عضوياً بثقافة الجودة، وتطوير العمل الجماعي، وبث الروح القيادية على اعتبار ان الجودة الشاملة هي في حد ذاتها ثورة فكرية تتطلب من جميع المسؤولين القيام بمسؤولياتهم على أكمل وجه. وقد يعزى السبب في عدم حاجة أعضاء هيئة التدريس الإناث للتدريب في مجالات البحث العلمي وخدمة المجتمع وطرائق التدريس إلى امتلاكهن لمهارات وكفايات مهنية في تلك المجالات والناتجة عن فرص التدريب التي تعقدها الجامعات باستمرار.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة شاهين (٢٠٠٤) والتي اكدت وجود درجة عالية للاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس الجامعي في جميع المجالات. كما وتتفق مع نتائج كل من العمري (٢٠٠٧) والحروي (٢٠٠٧) والهادي (٢٠١١) والتي اكدت نتـــائجهم وجـــود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس. كما وتتفق مع نتيجتي كـــل مـــن العطار (٢٠١٢) وكلاجيت (Clagettm, ١٩٩٥) والتي أظهرت نتائجهما وجود درجة عالية مـــن الاحتياجات التدريبية في مجالات الدراسة. وتختلف عن نتائج دراسة بـــاعوين (٢٠٠٦) التـــي أظهرت وجود درجة متوسطة من الاحتياجات التدريبية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليـــات التقنية بسلطنة عمان. وتختلف أيضاً عن نتائج دراسة عبد الغفار (٢٠١١؟) والتي أظهرت وجود درجدة احتياج متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس في مجالات الدراسة. وفيما يلي مناقشة نتائج كل مجال من مجالات أداة الدراسة.

- مجال التخطيط للعملية التدريسية

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٥) حصول جميع فقراته على تقديرات عالية للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر أعضاء هيئةالتدريس الإناث. وقد يعزى السبب في ذلك إلى عدم امتلاك أعضاء هيئة التدريس الإناث المهارات الكافية في هذا المجال وعدم توفر الكفايـــات الخاصة بها حيث أن التدريس في بعض الجامعات الحكومية السعودية لا يـــزال يعتمـــد علـــى الممارسات التقليدية من حيث قلة الاهتمام بالتخطيط للعملية التدريسية وجوانبها الفنية كعمليـــات التقويم والحفز وغيرها. وتتفق مع دراسة العمري (٢٠٠٧) والتي أكدت وجود درجة احتيـــاج عالية لاعضاء هيئة التدريس في مجال التخطيط للعملية التدريسية. وتختلف عن نتيجة بـــاعوين (٢٠٠٦) والتي أظهرت وجود درجة احتياج متوسطة لاعضاء هيئة التدريس في سلطنة عمان.

- مجال المهارات الإنسانية والتواصل

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٦) حصول جميع فقراته علـــى تقـــديرات عالية للاحتياجات التدريبية باستثناء فقرة واحدة جاءت متوسطة. وقد يعزى السبب في ذلك بأن أعضاء هيئة التدريس الإناث يدركن أهمية المهارات الإنسانية والإتصال والتواصل من الطلبـــة ويدركن أيضاً أهمية إدارة المحاضرة وما يواجههن من مشكلات في هذا المجال الذي يلعبه في عملية التدريس لذلك كانت استجابتهن على هذا المجال عالية. وتتفق مع نتائج دراسة كلاجيـــت (Clagettm, ١٩٩٥) والتي أظهرت نتائجه وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية في مجال المهارات الإنسانية.

- مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٧) حصول جميع فقراته على تقـديرات عالية للاحتياجات التدريبية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى عدة عوامـل منهـا: أن اسـتخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يرتبط بمدى توافرها فالأجهزة والمواد التكنولوجيـة الاكثـر توافراً هي الأكثر استخداماً لذلك من اسباب حاجة أعضاء هيئة التـدريس الإنـاث لاسـتخدام تكنولوجيا المعلومات قد يعود إما لقلة استخدامهن للوسائل التكنولوجية وعدم كفايتها، وقد يعـود رغبة أعضاء هيئة التدريس الإناث للتـدريب فـي مجـال اسـتخدام تكنولوجيـا المعلومـات والاتصالات إلى قناعتهم لأهمية استخدام هذه الأجهزة والتقنيات التكنولوجية ودورها الحيـوي والهام في العملية التعليمية. وتتفق مع نتيجة كلاجيت (Clagettm, ١٩٩٥) والتي أظهرت نتائجه وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية في مجال استخدام الحاسوب. كما وتتفق مع دراسة كل من شاهين (٢٠٠٤) والعمري (٢٠٠٧) والتي أكدت نتائجهما وجـود درجـة عاليـة مـن الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس. بينما تختلف عن نتيجة بـاعوين (٢٠٠٦) التـي اكدت وجود درجة احتياج متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال استخدام التكنولوجيا.

- التوجيه والقيادة

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٨) حصول فقرتين على تقـديرات عاليـة للاحتياجات التدريبية بينما حصلت فقرتين أخريين على تقديرات متوسطة، وكانت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة. وترى الباحثة أن عدم حاجة أعضاء هيئة التدريس الإناث العالية للتدريب في مجال التوجيه والقيادة إلى اتجاهاتهن الإيجابية وتصوراتهن نحو فقرات هذا المجـال فهـي ترتبط بعلم وفن الإدارة والتوجيه وتنبع هذه التصورات من إدراكهن لأهمية وخطـورة العمـل الإداري خاصة وأن طبيعة المرحلة القادمة سترتب عليها تغيرات مجتمعية وعالمية وسـتطلب قيادات جامعية قادرة على إحداث التغيير المستهدف بنجاح. وتختلف نتيجة الدراسة عن نتيجـة دراسة شاهين (٢٠٠٤) والتي أكدت وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس في مجال التوجيه والقيادة.

- المتابعة والتقويم

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٩) حصول جميع فقراته علـى تقـديرات عالية للاحتياجات التدريبية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى تصوراتهن لضرورة هـذا المجـال لعضو هيئة التدريس نظراً لأهميته في إعطاء التغذية الراجعة للطلبـة وتقـويم أدائهـن فـي

المحاضرة. إضافة لذلك فترى الباحثة أن السبب في ذلك قد يعود إلى أن معظمهن لا يملكن القدرة الكافية على التعامل مع هذا المجال مما حذا بهن إلى التأكيد على ضرورة التدرب على هذا المجال. وتتفق مع نتيجة كل من شاهين (٢٠٠٤) والعمري (٢٠٠٧) والهادي (٢٠١١) والتي أظهرت نتائجهما درجة عالية من الاحتياجات التدريبية في مجال تقويم الطلاب. بينما تختلف عن نتيجة باعوين (٢٠٠٦) التي أظهرت درجة احتياج متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال التقويم

- **البحث العلمي**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١٠) حصول جميع فقراته على تقديرات متوسطة باستثناء فقرتين جاءتا بدرجة عالية. أما الدرجة الكلية لمجال البحث العلمي فجاءت متوسطة. وقد يعزى السبب في ذلك لاعتقاد أعضاء هيئة التدريس الإناث أن البحث العلمي يعد من أهم وظائف الجامعة وله دور مهم في تحقيق أهداف الجامعة لتزويد خطط التنمية والتطوير في المجتمع بالمستجدات والمعارف والاكتشافات الجديدة والتصدي للمشكلات التي يواجهها المجتمع. وتختلف عن نتيجة دراسة كل من شاهين (٢٠٠٤) والعمري (٢٠٠٧) والهادي (٢٠١١) والتي أكدت نتائج دراستهم وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.

- **خدمة المجتمع**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١١) حصول جميع فقراته على تقديرات متوسطة من الاحتياج التدريبي باستثناء فقرتين جاءتا بدرجة عالية. وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس الإناث يرون أن لديهن المقدرة على خدمة المجتمع والتعامل مع هذا المجال بنوع من التفاعل الإيجابي وهذا يشير إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس الإناث لديهن الخبرة الكافية في التعامل مع المجتمع واحتياجاته ومؤسساته المدنية. وتختلف نتائج الدراسة عن نتائج دراسة كل من شاهين (٢٠٠٤) والعمري (٢٠٠٧) والهادي (٢٠١١) وكلاجيت (Clagettm, ١٩٩٥) والتي أظهرت نتائجهم وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية في مجالات الدراسة.

- طرائق التدريس

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١٢) حصول جميع فقراته على تقـديرات عالية من الاحتياج التدريبي. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن أعضاء هيئة التـدريس الإنـاث يدركن أن التدريس هو الوظيفة الأولى والمهمة ومن الوظائف الرئيسة للجامعة ومـع تطـور المعرفة وإثرائها بالمستجدات العلمية الناجمة عن النظريات والاكتشافات العلمية تعمل الجامعـة وأعضاء هيئة التدريس الإناث على الاستجابة لهذه التطورات من أجل اعداد جيل مثقف وعـالم يتناسب مع العصر الذي نعيش فيه. وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج كل مـن شـاهين (٢٠٠٤) والعمري (٢٠٠٧) والهادي (٢٠١١) والتي أكدت نتائجهم وجود درجة عالية من الاحتياجـات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في مجال أساليب التدريس ومهاراته.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما تقدير الإحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية؟

أظهرت نتائج السؤال الثاني والمبينة في الجدول (١٣) إلـى أن تقـدير الدرجـة الكليـة للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث على الأداة ككل كانت عالية حسب التصنيف المعتمد في هذه الدراسة من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء. وتبين هذه النتيجة إدراك أفراد عينة الدراسة من رؤساء أقسام وعمداء أهمية طرائق التدريس والتخطيط للعمليـة التدريـسية باعتبارها الوظيفة الأولى من وظائف الجامعة مما يدل على وجود الرغبة الاكيدة لدى أعـضاء هيئة التدريس الإناث لتطوير وتجديد الأساليب التقليدية في العملية التعليمية من خلال تنمية هذه المواضيع في برامج التنمية المهنية المستقبلية للنهوض بمستوى التدريس الجامعي لا سيما وأن الرؤية الحديثة والجديدة في تحديث المناهج الجامعية وتطوير محتواها تتطلب المعرفة بالطرائق والأساليب الحديثة لبناء وتطوير وتقويم المناهج الجامعية، بالإضافة إلى اكتساب مهارات التعلم الالكتروني والتكنولوجي والتي من خلالها ستتمكن أعضاء هيئة التدريس من تخفـيض الفتـرة الزمنية المستغرقة في إنشاء المعلومات ونشرها وتطبيقها تكنولوجياً والتخلص من عوائق الزمان والمكان، مما يؤكد ادراكهن لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في العملية التعليميـة والتـي أصبحت من أبرز أدوارهن الحديثة. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتيجة المنصور (١٩٩٩) والتـي أكدت وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام في الجامعات اليمنية وفيمـا يلي مناقشة نتائج كل مجال من مجالات أداة الدراسة.

- مجال التخطيط للعملية التدريسية

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١٤) حصول جميع فقراته على تقديرات عالية للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أهمية عملية التخطيط للعملية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس الإناث فرؤساء الأقسام والعمداء يرون أنه إذا كان التخطيط لازماً لأي عمل من الأعمال، فإنه يصبح أكثر لزوماً في عملية معقدة كالعملية التعليمية، لأن التخطيط يساعد عضو هيئة التدريس على تنظيم جهودها وجهود طلبتها وتنظيم الوقت واستثماره استثماراً مفيداً ويضمن سير العمل في القاعات التدريسية في اتجاه تحقيق الأهداف المرجوة. وتتفق مع نتيجة المنصور (١٩٩٩) والتي أكدت وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام في الجامعات اليمنية في مجال مهارات التدريس.

- مجال المهارات الإنسانية والتواصل

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١٥) تفاوت تقديرات رؤساء الأقسام والعمداء لدرجة الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس الإناث في فقرات مجال المهارات الإنسانية والتواصل ما بين الدرجة العالية والمتوسطة، وكانت الدرجة الكلية لتقديرات رؤساء الأقسام والعمداء متوسطة. وترى الباحثة أن أعضاء هيئة التدريس الإناث لديهن ضعف واضح في هذا المجال الحيوي في التدريس لا سيما الجدد منهن، وما يترتب عليهن من شكوى الطالبات في التواصل والإتصال معهن. لذلك فإن أعضاء هيئة التدريس الإناث يعتقدن أن امتلاكهن للمهارات الشخصية في التواصل والاتصال يمكن أن يؤثر في لأدائهن أمام الطالبات وبالتالي الوصول إلى جو من الراحة في التعامل بين عضو هيئة التدريس والطالبة والقدرة على إدارة المحاضرة بنجاح مما حدا بتقديرات رؤساء الأقسام والعمداء لهذا المجال أن تأتي بدرجة عالية من الاحتياج التدريبي.

- مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١٦) حصول جميع فقراته على تقديرات عالية للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء. وقد يعزى السبب في ذلك إلى تصورات رؤساء الأقسام والعمداء بأن أعضاء هيئة التدريس الإناث لا يملكن خلفية حول كيفية استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات السبب الذي أدى لأن تكون رغبتهن وحاجتهن للتدرب عليها عالية. إضافة إلى قناعة أفراد عينة الدراسة بأن امتلاك أعضاء هيئة التدريس الإناث لمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوظيفهن لها في العملية التعليمية

سيؤدي إلى إحداث تغيرات على سير العمل التربوي والمتمثلة بالدقة في إنجاز العمل وتـــوفير الوقت والجهد وخفض النفقات المالية بسبب توفير الورق وتنظيم السجلات والرجوع إليها وقت الحاجة. وتتفق مع نتيجة المنصور (١٩٩٩) والتي أكدت وجود درجة عالية مـــن الاحتياجـــات التدريبية لرؤساء الأقسام في الجامعات اليمنية في مجال استخدام الحاسوب.

- **التوجيه والقيادة**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١٧) حصول جميع فقراته على تقـــديرات عالية للاحتياجات التدريبية. وترى الباحثة أن عدم حاجة أعضاء هيئة التدريس الإناث العاليـــة للتدريب في مجال التوجيه والقيادة إلى اتجاهاتهن الإيجابية وتصوراتهن نحو فقرات هذا المجال فتطور وتنوع المداخل الإدارية فرضت على أعضاء هيئة التدريس الإناث مـــسؤوليات جديـــدة يجب معرفتها والعمل بها والإلمام بهذه المداخل يتطلب من أعضاء هيئة التدريس الإناث تنـــوع المهارات المعلوماتية والتقنية والقدرة على قيادة العمليات الإدارية بكفاءة.

- **المتابعة والتقويم**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١٨) حصول جميع فقراته على تقـــديرات عالية للاحتياجات التدريبية من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء. وقد يعزى السبب في ذلـــك إلى اتجاهات أفراد عينة الدراسة لعملية التقويم فلا شك أنه ومع التطورات السريعة والتوجهات المعاصرة أصبحت طرق المتابعة التقويم التقليدية قديمة ولها من السلبيات ما يفـــوق ميزاتهـــا، وأصبحت الحاجة ماسة للبحث عن طرق تقويم جديدة تتميز بشموليتها وتلبيتها لحاجات الطلبـــة الجامعية المتنوعة، وذلك من خلال وضع برنامج شامل للتقويم يشتمل علـــى مجموعـــة مـــن الأدوات والأساليب. من هنا فيرى أعضاء رؤساء الأقسام والعمداء أنه لا بد من التركيز علـــى إشراك الطالبات في عمليات التعلم والتعليم التي تقدم لهن بحيث تصبح منتجة للمعرفة بدلاً مـــن كونها مستمعة ومستقبلة لها.

- **البحث العلمي**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (١٩) تفاوت تقـــديرات رؤســـاء الأقـــسام والعمداء للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث على فقرات هذا المجال مـــا بـــين الدرجة العالية والمتوسطة، وجاءت الدرجة الكلية للتقديرات متوسطة. وقد يعزى الـــسبب فـــي ذلك لاعتقاد رؤساء الأقسام والعمداء بأن البحث العلمي يسهم في تنمية عضو هيئـــة التـــدريس ويعمل على تدريب الباحثين والطلبة وخدمة لقضايا الإنتاج والخدمات. من هنا يأتي الحـــرص

عليه والاهتمام به. وترى الباحثة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالبحث العلمي قد يكون انعكاساً لفلسفة الجامعة الموجودة فيها. وتختلف مع نتيجة المنصور (١٩٩٩) والتي أكدت وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام في الجامعات اليمنية في مجال البحث العلمي

- خدمة المجتمع

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢٠) حصول جميع فقراته على تقديرات متوسطة من الاحتياج التدريبي باستثناء فقرتين جاءتا بدرجة عالية. وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة. وقد يعزى يعود السبب في ذلك إلى أن التركيز على دور عضو هيئة التدريس يكون في حدود الجامعة أو الكلية وهو الأهم لعضو هيئة التدريس وتقع خدمة المجتمع في أدنى أولوياتها وبالتالي تقديرات رؤساء الأقسام والعمداء لأهمية الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس في هذا المجال عالية. وتختلف مع نتيجة المنصور (١٩٩٩) والتي أكدت وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام في الجامعات اليمنية في مجال حدمة المجتمع.

- طرائق التدريس

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢١) حصول جميع فقراته على تقديرات عالية من الاحتياج التدريبي. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن رؤساء الأقسام والعمداء يدركون أن العصر الحالي يشهد تطوراً سريعاً ومتلاحقاً في شتى مجالات الحياة ؛ وذلك نتيجة للثورة المعلوماتية والتقنية ولثورة الاتصال , الأمر الذي يدعو إلى عملية تطوير جميع عناصر منظومة التعليم الجامعي وتحديثها وتجويدها حتى تستجيب لمقتضى تلك التغيرات، ويأتي في مقدمتها طرائق التدريس الجامعية. من هنا يحرص رؤساء الأقسام والعمداء في تقديراتهم للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في هذا المجال على المتابعة المستمرة لأهم الأساليب التدريسية وطرائقها. وتتفق مع نتيجة المنصور (١٩٩٩) والتي أكدت وجود درجة عالية من الاحتياجات التدريبية لرؤساء الأقسام في الجامعات اليمنية في مجال أساليب التدريس.

مناقشة نتائج السؤال الثالث: ما أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن في الجامعات الحكومية السعودية؟

أشارت نتائج السؤال الثالث والمبينة في الجدول (٢٢) إلى أن تقدير الدرجة الكلية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة نظرهن على الأداة ككل كانت عالية حسب التصنيف المعتمد في هذه الدراسة. وجاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة لجميع مجالات الاداة عالية باستثناء مجالات (المهارات الإنسانية والتواصل، والتوجيه والقيادة،

وخدمة المجتمع) حيث جاءت بدرجة متوسطة. وترى الباحثة أن السبب في تقـديرات أعـضاء هيئة التدريس الإناث العالية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية يعزى لمجموعة من الأسـباب منها: أن كفايات أعضاء هيئة التدريس تتأثر بالمفاهيم الحديثة لكل من الوظائف الجديدة للجامعة التي تتطلبها مواجهة التحديات المعاصرة، إضافة إلى ثورة المعلوماتية والعولمـة التـي تـوفر لعضو هيئة التدريس مادة علمية تمكنه من الإفادة منها في تدريسه. إضافة لذلك ترى الباحثة أن السبب في ذلك قد يعود إلى حرص الجامعة على إشراك أعضاء هيئة التدريس الإناث في برامج عالمية مع التركيز على ضرورة اتقانها لمهارات عديدة في الحاسوب والانترنت واتقان اللغـة الإنجليزية بوصفها لغة عالمية وإشراكها في الهيئات العلمية العالميـة التـي تـضمن نموهـا الاكاديمي. فكل هذه العوامل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث تسهم في تبني أعضاء هيئة التدريس الإناث للتدريب وتحديد أولوياته بشكل أفضل وفيما يلي مناقـشة كلمجـال مـن مجالات أداة الدراسة. وتتفق مع نتائج دراسة ستانفورد (Stanford, ١٩٩٠) والتي أكدت وجـود درجة عالية من أولويات تحديد الاحتياجات في مجالات الدراسة.

– **مجال التخطيط للعملية التدريسية**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢٣) حصول جميع فقراته على تقـديرات عالية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط للعملية التدريسية من وجهة نظـر أعضاء هيئة التدريس الإناث. وقد يعزى السبب في ذلك إلى إدراكهن لأهميـة التخطـيط فـي العملية التعليمية والقيام بمتطلبات المهنة ومسؤولياتها والتخطيط للتعليم الصفي واختيار الأهداف العامة واستراتيجيات التدريس وتنظيم التعلم والتعاون مع الآخرين في التخطيط وتطوير أساليبه، مما يشير إلى الأولوية في تلبية الاحتياجات التدريبية لهذا المجال.

– **مجال المهارات الإنسانية والتواصل**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢٤) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية في فقرات مجال المهارات الإنسانية والتواصل مـا بين الدرجة العالية والمتوسطة، وكانت الدرجة الكلية للتقديرات متوسطة. وتـرى الباحثـة أن السبب في التقديرات المتوسطة لأعضاء هيئة التدريس الإناث قد يعود إلى إدراكهـن لأهميـة المهارات الإنسانية والتواصل مع الآخرين فهن يستشعرن درجة أهمية العلاقات الإنسانية بـين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس وانعكاساتها الإيجابية والطيبة على قلوب الطالبات، ومـن ثـم تتطور تلك العلاقة فتصبح سمة سائدة في المجتمع الجامعي، فيعمل ذلك على استثارة دافعيـتهم وحفزهم للمشاركة الفاعلة داخل قاعة المحاضرات وترفع من مستوى النشاط الذهني والعقلـي

لديهم وبذلك يتحقق الهدف الذي وضعته عضو هيئة التدريس لنفسها لتحقيق أهداف المحاضـــرة وغيرها. وتختلف مع نتائج دراسة ستانفورد (Stanford, ١٩٩٠) والتي أكدت وجود درجة عالية من أولويات تحديد الاحتياجات في مجال الاتصال مع الطلبة

- مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢٥) حصول جميع فقراته على تقــديرات عالية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس. وقد يعزى السبب في ذلك إلى وعي أعضاء هيئة التدريس الإناث إلى أن توفر الكفايات الخاصة بالتكنولوجيا يتطلب اســتخدام التقنيات السمعية والبصرية في التعليم وهي مجموعــةت المــواد والأدوات والأجهــزة التــي تستخدمها عضو هيئة التدريس في المواقف الصفية التعليمية لتحسين التعليم ورفع مستواه، حتى تظل عضو هيئة التدريس على اطلاع على التقنيات والأجهزة الحديثة في ضوء تجارب حقيقية كان لهذا المجال الأولويات لتلبية الحاجات التدريبية لهن.

- التوجيه والقيادة

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢٦) حصول جميع فقراته على تقــديرات متوسطة باستثناء فقرة واحدة حصلت على تقديرات عالية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية. وترى الباحثة أن عدم حاجة أعضاء هيئة التدريس الإناث العالية للتدريب في مجــال التوجيــه والقيادة قد يعود إلى طبيعة العمل الجامعي وحرص الجامعة على توفير بيئة ملائمة لأعــضاء هيئة التدريس الإناث وتشجيع العمداء على العمل بروح الجماعة بين اعضاء هيئــة التــدريس ومشاركتهن في اتخاذ القرارات حتى يدركن أهمية الأعمال التي يقمن بها وأن لهن دوراً فــاعلاً في نجاح عمل الجامعة وتنمية روح الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس الإناث.

- المتابعة والتقويم

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢٧) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال المتابعة والتقويم ما بين العاليــة والمتوسطة جاءت الدرجة الكلية عالية. وقد يكون السبب في ذلك اقتصار الأساليب المــستخدمة في التقويم على الأساليب التقليدية كالامتحانات مما يعزز أهمية تنمية عذو هيئة التدريس المهنية من حيث اكسابه مهارات التقويم. وتتفق مع نتائج دراسة ســتانفورد (Stanford, ١٩٩٠) والتــي أكدت وجود درجة عالية من أولويات تحديد الاحتياجات في مجال تقويم تعلم الطلبة.

- البحث العلمي

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢٨) تفاوت تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية ما بين الدرجة العالية والمتوسطة علـى، وجـاءت الدرجة الكلية للتقديرات عالية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى زيادة عدد مراكز البحث العلمي والعاملين فيها من الأشخاص ذوي الكفاءات العلمية والتقنية العالية، إضافة إلى تعليمات الترقية في الجامعات الحكومية والتي تشترط القيام بعدد معين من البحوث كي تتم ترقيـة عـضوهيئة التدريس مما أسهم في حفز أعضاء هيئة التدريس الإناث لاعتبار التدريب في مجـال البحـث العلمي من اولويات تلبيةالاحتياجات التدريبية.

- خدمة المجتمع

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٢٩) حصول جميع فقراته على تقـديرات متوسطة من أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية باستثناء فقرتين جاءتا بدرجة عالية. وجـاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة. وقد يعزى يعود السبب في ذلك إلى قناعة أعـضاء هيئـة التدريس الإناث بأهمية المشاركة في خدمة المجتمع وضرورة اكتساب مهارات تساعد في تنمية التفكير الإبداعي وتقديم الاستشارات لمؤسسات المجتمع والمساهمة الفعالة في أنشطته العلميـة والمهنية والاجتماعية، فتنمية تلك المهارات ستنعكس بالطبع إيجاباً على نوعية الخدمات التـي تقدمها الجامعة للمجتمع مستقبلاً.

- طرائق التدريس

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٠) حصول جميع فقراته على تقـديرات عالية من أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية. وترى الباحثة أن السبب في التقديرات العالية في مجال طرائق التدريس قد يعود إلى عوامل ذات صلة بالتحولات المجتمعية وثقافتها المعاصرة، وما لتركيز العولمة على المنافسة الدولية والانعكاسات على التعليم العالي، مما أدى إلى إجـراء تحولات في أساليب التدريس الجامعي لإقدار الطلبة على امتلاك المهـارات وأنمـاط التفكيـر الإبداعي والناقد بصورة وظيفية تمكنهم من إدراك الأبعاد المختلفة للعولمة. إضافة إلى التأكيـد على الأدوار المختلفة والمتغيرة لعضو هيئة التدريس في الجامعات تبعاً للمتغيرات في احتياجات الطلبة والموقف التعليمي الأمر الذي يؤدي بعضو هيئة التدريس لأن يكون بحاجة دائمة للتدريب ليتمكن من غدراك المستحدثات التربوية ومتابعتها في مجال طرائق التدريس. وتتفق مع نتـائج دراسة ستانفورد (Stanford, ١٩٩٠) والتي أكدت وجود درجة عاليـة مـن أولويـات تحديـد الاحتياجات في مجال تدريس الطلبة.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: ما أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر رؤساء الاقسام والعمداء في الجامعات الحكومية السعودية؟

أشارت نتائج السؤال الرابع والمبينة في الجدول (٣١) إلى أن تقدير الدرجة الكلية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث من وجهة رؤساء الأقسام والعمداء على الأداة ككل كانت عالية حسب التصنيف المعتمد في هذه الدراسة. وترى الباحثة أن السبب في تقديرات رؤساء الأقسام والعمداء العالية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية قد يعزى إلى عوامل ذات صلة بتأثير العولمة على أهداف التعليم الجامعي باكساب الطالب الجامعي مهارات التعلم مدى الحياة ومهارات التواصل الاجتماعي مع الآخرين والتكيف مع متطلبات التنمية الاقتصادية. إضافة إلى إدراك رؤساء الأقسام والعمداء وبحكم الموقع الوظيفي والخبرة العملية بأن البحث عن التميز في الأداء الجامعي تستدعي التطوير الدائم والمستمر لكفاءة وفاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس الإناث لأنهن ركن أساسي في الجامعة فمستواها من مستواهن، وسمعتها من سمعتهن لهذ فإن توفير الظروف الملائمة للنمو والتدريب المهني لعضو هيئة التدريس تجعلهن أكثر انتاجاً وأكثر كفاءة واستقراراً.

وترى الباحثة أيضاً أنه نظراً للانفجار المعرفي و تطور تقنيات الاتصال وبروز ظاهرة العولمة والتوجه نحو الإصلاح التعليمي وتطور الدراسات والأبحاث في الحقل التربوي فقد بات من الضروري إعداد هيئات تدريسية قادرة على التكيف مع هذه التحديات و المتغيرات، لا سيما و أن إدارات الجامعات أصبحت تدرك بأن مستوى فعالية أداء أعضاء الهيئات التدريسية لا يرتبط فقط بالكادر الأكاديمي فحسب و إنما بسمعة الجامعات بأكملها، كما أن أعضاء هيئة التدريس يؤمنون بقوة بأن شهرة الجامعة إنما تستمد من رفعة شأنهم وحسن أدائهم العالي في مجالات التدريس والبحث العلمي، خصوصاً و أن تقويم أعضاء هيئة التدريس في أغلب الجامعات يركز على ثلاثة مجالات رئيسة هي التدريس، والإنتاج العلمي، والأداء في الأنشطة الأخرى داخل وخارج الجامعة. وفيما يلي مناقشة كل مجال من مجالات أداة الدراسة:

- مجال التخطيط للعملية التدريسية

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٢) حصول جميع فقراته على تقديرات عالية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط للعملية التدريسية من وجهة نظر أعضاء رؤساء الأقسام والعنداء. وقد يعزى السبب في ذلك إلى تصوراتهن لأدوار عضو هيئة التدريس الأساسية ومنها التدريس والتخطيط للعملية التعليمية بجوانبها الفنية والإدارية كالتقويم والإرشاد والتوجيه والإشراف وتسهيل عملية التعلم وإعداد المواد التعليمية والأدلة الدراسة. كما

يرى رؤساء الأقسام والعمداء أن هناك أولويات عالية لتحديد الاحتياجات التدريبية في مجال التخطيط للتدريس نتيجة لمسؤولية أعضاء هيئة التدريس الإناث في تحقيق الجودة الشاملة.

– مجال المهارات الإنسانية والتواصل

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٣) تفاوت تقديرات رؤساء الأقسام والعمداء لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية في فقرات مجال المهارات الإنسانية والتواصل ما بين الدرجة العالية والمتوسطة، وكانت الدرجة الكلية للتقديرات عالية. وترى الباحثة أن السبب في التقديرات العالية قد يعود إلى أن الكفايات الشخصية لعضوهيئة التدريس تعتمد على المهارات الإنسانية والتواصل أو ما يسمى بالذكاء العاطفي الذي يتشكل من المهارات الاجتماعية والانفعالية وأن هذه الكفايات تمكن عذو هيئة التدريس من فهم احتياجات الطلبة ومن توجيههم وإرشادهم لتيسير مشاركتهم الفعالة وحفز تعلمهم. لذا يصبح من الضروري تبنيها والعمل على إكسابها لعضو هيئة التدريس من خلال تمكنهن من فهمها وتدريبهن على ممارستها بالتجريب وتكرار المحاولة.

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس الإناث لا يعملن على تفعيل مهارات الاتصال مع طالباتهن ومع الطالبات فيما بينهن , وذلك لحصر اهتمامهن في المادة العلمية فقط , وكيفية إيصالها للطالبات لى الرغم من اعتمادهن على الطرق التقليدية كالإلقاء , وعدم إدراك أهمية الاتصال والتفاعل مع الطالبات ودوره الحيوي الذي يؤدي إلى علاقات إنسانية إيجابية تعمل على زرع الثقة في نفوس الأفراد, وزيادة دافعيتهم للعمل وللتعاون البناء، ورفع الروح المعنوية في بيئة العمل بين المجموعة, وإشباع احتياجاتهم النفسية والاجتماعية.

– مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٤) حصول جميع فقراته على تقديرات عالية لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية لعضو هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء. وقد يعزى السبب في ذلك للعوامل الآتية:

التطور التكنولوجي و انعكاساته على العملية التعليمية، من حيث توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتقنيات التعلم والتعليم. فقد أثرت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل جذري على نظم التعليم، وأساليبه مما تطلب مساعدة الطلبة الجامعيين على اكتساب مهارات التعلم المتنوعة، إضافة لزيادة الاهتمام بالتنمية المهنية لأعضاء الهيئات التدريسية بغية تحسين فعالية المخرجات التعليمية. والتغير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، فتطور تقنيات الاتصال، وتعدد مصادر التعلم أدت الى إحداث تغييرات جوهرية في متطلبات الموقف

التعليمي من حيث وسائل نقل المعرفة وأدوار أعضاء الهيئات التدريسية التي تحولت من الأدوار التقليدية التي تعتبر عضو هيئة التدريس مجرد ناقل للمعرفة الى ميسر و مسهل ومرشد وموجه لطلابه وبالرغم من ذلك فقد أشارت الدراسات الى أن معظم أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الغربية ينقصهم التدرب على ممارسة التدريس وهذا الوضع ينطبق أيضاً على الجامعات العربية.

وترى الباحثة أن هذا مؤشر واضح على ضعف أعضاء هيئة التدريس الإناث في استخدام التقنيات التعليمية المتنوعة, ويعود هذا القصور إلى عدة عوامل منها :عدم وجود البيئة المادية التي تتوفر فيها هذه التقنيات داخل القاعات الدراسية , وهذا العامل يعتبر نوعاً من القصور الذي مرجعه في الغالب إلى مراكز وسائل التعليم وتقنياته بالجامعة. أما العامل الآخر : فيعود إلى أعضاء هيئة التدريس أنفسهن , وذلك قد يكون مرده إلى النقص في إعدادهن المهني قبل الخدمة , وكذلك عدم تلقيهن تدريباً كافياً على تلك الوسائل والتقنيات أثناء الخدمة , بحيث يمكنهن من مواجهة المستجدات الأكاديمية والمهنية , وأيضاً هنالك عامل سرعة التطور في مجال تقنيات التعليم , إذ أصبح من الصعوبة متابعة ذلك التطور ومجاراته.

- التوجيه والقيادة

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٥) حصول جميع فقراته على تقديرات عالية. وترى الباحثة أن حاجة أعضاء هيئة التدريس الإناث العالية للتدريب في مجال التوجيه والقيادة من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء قد يعود إلى لإدراكهم بمركزية نظام التعليم العالي في الجامعات الحكومية الذي لا يتيح الفرصة لأعضاء هيئة التدريس الإناث بالتوجيه والقيادة ووضع الخطط الخاصة بذلك مما يجعلهن منفذين لهذه المهارات فقط، مما يدفعهن اعتبارها من أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية في هذا المجال.

- المتابعة والتقويم

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٦) تفاوت تقديرات رؤساء الأقسام والعمداء لأولويات تلبية الاحتياجات التدريبية على فقرات مجال المتابعة والتقويم ما بين العالية والمتوسطة جاءت الدرجة الكلية عالية. وقد يكون السبب في ذلك عدم توافر المصادر البشرية المؤهلة والمتابعة لما يستجد في مجال المتابعة والتقويم واساليبه الحديثة المتنوعة، وكذلك حصر وظيفة التقويم في النطاق التقليدي الضيق الذي يحدد التقويم في الاختبارات التحصيلية فقط وفي المستويات الدنيا بالمجال المعرفي على وجه العموم.

- **البحث العلمي**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٧) تفاوت تقديرات رؤساء الأقسام والعمداء لأولويات تلبية الإحتياجات التدريبية ما بين الدرجة العالية والمتوسطة، وجاءت الدرجة الكلية للتقديرات متوسطة. وقد يعزى السبب في ذلك إلى قلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس الإناث في كتابة خطة بحثية مما يجعلهن يرون أن الحاجة لتلبيتها متوسطة، وقد يعود السبب أيضاً حسب وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء إلى أن الأنشطة البحثية التي ركزت أعضاء هيئة التدريس الإناث أثناء إعدادهن لأبحاثهن في مرحلتي الماجستير والدكتوراة تعد كافية لإكسابهم مهارات البحث العلمي.

- **خدمة المجتمع**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٨) حصول جميع فقراته على تقديرات متوسطة من أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية باستثناء فقرتين جاءتا بدرجة عالية. وجاءت الدرجة الكلية لهذا المجال متوسطة. وقد يعزى يعود السبب في ذلك إلى قناعة قناعة رؤساء الأقسام والعمداء بأن من أهم وظائف الجامعة خدمة المجتمع حيث تناط مهامها بأعضاء هيئة التدريس باعتبارهن يمثلون حجر الزاوية في المسيرة الجامعية، لذلك فإن الجامعات وبصورة طبيعية تعمد إلى تحديد أدوار ومسؤوليات أعضاء هيئة التدريس الإناث فيها ويتوقع منهن أن يؤدين أدوارهن بصورة فردية وجماعية والعمل على تحقيق الأهداف المرجوة.

- **طرائق التدريس**

أظهرت نتائج هذا المجال والمبينة في الجدول (٣٩) حصول جميع فقراته على تقديرات عالية من أولويات تلبية الاحتياجات التدريبية من وجهة نظر رؤساء الأقسام والعمداء. وترى الباحثة أن السبب في التقديرات العالية في مجال طرائق التدريس قد يعود إلى إلى بعض المعتقدات التقليدية لدى أعضاء هيئة التدريس حيث يتم تعليم طلابهم قديماً وحديثاً وفق الأسلوب الذي تعلم به ودون إتاحة الفرصة للطلاب بإعمال عقولهم وفكرهم لمواجهة المتغيرات والمستجدات، وبالتالي يتعين إعداد أعضاء الهيئات التدريسية عن طريق تنظيم برامج تدريبية في مختلف المجالات.

مناقشة نتائج السؤال الخامس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية تعزى لمتغيرات الرتبة الأكاديمية والخبرة ونوع الكلية والوظيفة والجامعة التي تخرج منها والجنسية؟

أ- متغير الرتبة الاكاديمية

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (الجدول٤١) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية. وقد يعزى السبب في ذلك إلى تشابه الظروف الخاصة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئةالتدريس الإناث بغض النظر عن الرتبة الأكاديمية مما يسهم في توحيد وجهات النظر فيما يتعلق بحاجاتهن التدريبية. وتتفق مع نتيجة كل من المنصور (١٩٩٩) وباعوين (٢٠٠٦) والتي أكدت نتائجهما عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية.

ب- متغير الخبرة

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (الجدول٤٣) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة. وتعزو الباحثة السبب في ذلك إلى أن الخبرات المكتسبة لدى أعضاء هيئة التدريس الإناث تحمل أفكاراً متقاربة والاداء المستمر في التعليم الجامعي يعطيهن تقارب واضح في وجهات النظر من حيث الحاجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث. وتتفق مع نتيجة كل من المنصور (١٩٩٩) وباعوين (٢٠٠٦) وحروي (٢٠٠٧) والعطار (٢٠١٢) والتي أكدت نتائجهم عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الخبرة. بينما تختلف عن نتائج دراسة الهادي (٢٠١١) والتي أظهرت وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة ولصالح (٥ سنوات فأقل).

ج- متغير نوع الكلية

أشارت نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول (٤٤) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير نوع الكلية في جميع مجالات الدراسة باستثناء مجالي البحث العلمي وطرائق التدريس. ويمكن أن

تفسر الباحثة السبب في عدم وجود فروق في مجالات (التخطيط للعملية التدريسية، والمهارات الإنسانية والتواصل، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتوجيه والقيادة، وخدمة المجتمع) إلى الحاجة على التدرب عليها بغض النظر عن نوع الكلية سواء كانت كليةعلمية أم إنسانية، وهذا يدل على اتفاق وجهات النظر علىأن الاحتياجات التدريبية في هذه المجالات واضحة لدى جميع الكليات العلمية والإنسانية وتخصصاتها الدراسية في الجامعة، وأن أعضاء هيئة التدريس الإناث بحاجة ماسة للتدرب على مثل هذه المجالات. وتتفق مع نتيجة منصور (١٩٩٩) والتي أكدت نتائجه عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير نوع الكلية. بينما تختلف عن نتيجة باعوين (٢٠٠٦) والعمري (٢٠٠٧) والهادي (٢٠١١) والتي أكدت نتائجهم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير نوع الكلية ولصالح الكليات العلمية. وقد يعزى بروز الاحتياجات التدريبية وتقديرها بصورة أكثر الحاحاً لدى أعضاء هيئة التدريس الإناث في الكليات الإنسانية في مجالي البحث العلمي وطرائق التدريس إلى عوامل منها قضية الإيمان بأهمية التدريب والتعليم المستمر وأهمية التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الإناث. وترى الباحثة أن السبب في الفروقات التي حصلت على مجالي البحث العلمي وطرائق التدريس والتي كانت لصالح الكليات الإنسانية قد يعزى إلى الحاجة إلى التدريب عليها لما يتمتع به من أهمية ولأن معظم المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في المادة الدراسية يكمن في طرائق تدريسها والتخطيط لها، لذا تشعر بأهمية التدرب على ذلك وبالتالي فإن التدريب على هذا المجال يعمل على رفع كفاءة عضو هيئة التدريس وإثبات ذاتها داخل قاعة المحاضرة وبين زميلاتها من أعضاء هيئة التدريس الأخريات.

د- متغير الوظيفة

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي المبينة في الجدول (٤٦) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الوظيفة. وربما يعود السبب في ذلك إلى التداخل والتكامل بين ادوار أعضاء هيئة التدريس الإناث ورئيس القسم والعميد وإدراكهن لهذه الأدوار ولمستلزمات القيام بهذه الأدوار علىأفضل وجه في جميع مجالات الدراسة. وترى الباحثة أن ذلك قد يعود للأسباب الآتية: المعرفة العلمية المتقاربة، واشتراك كل من رئيس القسم وعضوهيئة التدريس والعميد بنفس البرامج التدريبية،

ومساعدة عضوهيئة التدريس لرئيس القسم والعميد في أداء الأعمال التربوية والإدارية ضمن حالات معينة. وتتفق مع نتيجة حروي (٢٠٠٧) والتي أكدت نتائجه عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الموقع الوظيفي. بينما تختلف عن نتيجة العمري (٢٠٠٧) والتي أكدت نتائجه وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أعضاء هيئة التدريس للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الموقع الوظيفي ولصالح أعضاء هيئة التدريس الجدد.

ه- متغير الجامعة التي تخرجت منها

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي المبينة في الجدول (٤٨) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجامعة التي تخرجت منها. وربما يعود السبب في ذلك إلى أن جميع أعضاء هيئة التدريس الإناث وبغض النظر عن الجامعة التي تخرجن منها سواءكانت عربية أم أوروبية أو امريكية يدركن الحاجة للتدريبي على كافة مجالات أداة الدراسة وربما يتعبرنها مطلباً أساسياً في تقدمهن في عملهن وتطوير طرق التعامل مع الطلبة بجو من الراحة. وترى الباحثة أن التصورات التي تطرحها أفراد العينة هي مشكلات واقعية تواجهها عضو هيئة التدريس يومياً خلال عملها الأكاديمي وتقدير الاحتياجات التدريبية لأي عضو هيئة تدريس لا يتأثر كثيراً بالجامعة التي تخرج منها لأن هذه الاحتياجات تبدأ عند البدأ بوظيفة التدريس وعند محاولتهن إيصال المعلومات إلى الطالبات.

و- متغير الجنسية

أشارت نتائج اختبار (ت) المبينة في الجدول (٤٩) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنسية في جميع المجالات باستثناء مجال خدمة المجتمع ولصالح أعضاء هيئة التدريس السعوديات. وربما يعود السبب في ذلك إلى التصورات الإيجابية والقناعات المشتركة بين اعضاء هيئة التدريس الإناث السعوديات وغير السعوديات فكليهما يؤمنان بأهمية التدريب والتعليم المستمر والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الإناث، فالاحتياجات التدريبية التي أفصحت عنها أعضاء هيئة التدريس الإناث هي لازمة وأساسية لهن بغض النظر عن الجنسية لأن ذلك يتعلق بوسائل ومواد ينبغي توافرها بغرض الاستخدام وليس للجنسية علاقة مباشرة في توفير هذه الوسائل أو استخدامها.

وقد يعزى السبب في وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الجنسية ولصالح السعوديات إلى أنهن يتمتعن بصلات قوية داخل الجامعة وخارجها ولديهن مهارات الاتصال والتواصل مع أفراد المجتمع المحلي بحكم أنهن مواطنات لديهن علاقات فاعلة في المجتمع المحلي فهن أقدر على الاهتمام بالتدرب في هذا المجال من أعضاء هيئة التدريس الإناث غير السعوديات.

وتتفق مع نتيجة الحروي (٢٠٠٧) والتي أكدت نتائجه عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا في اليمن للاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنسية.

التوصيات والمقترحات

في ضوء نتائج الدراسة فإن الباحثة توصي بالآتي:

- تدريب أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية في المجالات التي حددتها كأولويات لتلبية الاحتياجات التدريبية والتي تتمثل في : طرائق التدريس، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتخطيط للعملية التدريسية، والبحث العلمي، والمتابعة والتقويم.
- الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات السعودية على المستحدثات التكنولوجية والعمل على تزويد الجامعات بالمستحدثات التكنولوجية ليتم مواكبة التطور في مجال التعليم.
- تصميم برنامج تدريبي لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات السعودية في ضوء الاحتياجات التدريبية الواردة في هذه الدراسة ووفقاً لمجالاتها المختلة.
- الاستمرار في تقديم الدورات التدريبية ذات الارتباط بالمجالات التي قدرتها أعضاء هيئة التدريس الإناث بغير الأولوية لتلبية الاحتياجات التدريبية وتتمثل في: المهارات الإنسانية والتواصل، والتوجيه والقيادة، وخدمة المجتمع. وتقديمها في أوقات زمنية مناسبة حتى يتمكن من حضورها, كتقديمها في الفترة المسائية.
- العمل على تفعيل اساليب التدريس الجامعي الحديثة التي تنمي التفكير والبحث والابداع العلمي من أجل تطوير عملية التعلم
- إجراء دراسة مماثلة للكشف عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الذكور بالكليات المختلفة من وجهة نظر كل من عضو هيئة التدريس والإداريين.

المراجع

- **المراجع العربية:**

الابراهيم، عدنان البدري (١٩٩٤). **المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس المبتدئ في الجامعات الاردنية الحكومية**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.

إبراهيم، عبد العزيز (٢٠٠٥). **إعداد المعلمين وتدريبهم في البلاد العربية**.القاهرة: دار الأمل.

ابن أحمد، محمود (٢٠٠٥). دور الجامعة في خدمة المجتمع، **مجلة بحوث جامعة حلب**، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، ٢ (٣١)، ١-٢٥.

أبيض، ملكة (٢٠١١). التعليم العالي تغيرات في السابق واستجابات لاحقة. قطر، **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، ٢٥ (١) ١٢-٣٣.

أبو عمة، عبد الرحمن (٢٠٠٠). **التعليم العالي في بريطانيا**، مكتبة التربية الغربي لدول الخليج، الرياض.

أبو كليلة، هادية (٢٠٠١). **التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: بحوث ودراسات.** القاهرة : دار الوفاء لدنيا النشر والتوزيع.

أحمد، أحمد إبراهيم (٢٠٠٣). **الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية**. الإسكندرية : دار الوفاء للطباعة والنشر.

الأسمر، منى (٢٠١٢). احتياجات التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات السعودية رؤية مستقبلية. **مجلة رسالة الخليج العربي**. ٣ (٢)، ١٤-٥٥.

أومليل، علي (٢٠٠٨). **قضايا عربية وتحديات العولمة**، عمان: مؤسسة عبد الحميد شومان.

باعوين، أحمد (٢٠٠٦). **تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في كلية التقنية في سلطنة عمان**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الاردن.

بدران، عدنان (٢٠٠٨). "**التعليم الجامعي في الأردن ومقتضيات العصر: نظرة مستقبلية**" **في التعليم الجامعي في الأردن بين الواقع والطموح**، ط١، تحرير علي محافظة، المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

البرعي، وفاء (٢٠٠٨). **دور الجامعة في مواجهة التطرف الفكري**. ط١، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

بركات، محمد (١٩٩٦). التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في جامعات الوطن العربي في ضوء المستجدات العالمية. **المجلة العربية للتعليم العالي.** ٢ (٣)، ١٤-٣٣.

برو, محمد(٢٠٠٢). تفعيل التعليم العالي في خدمة الأمة, من بحوث ندوة تفعيل التعليم العالي في خدمة الأمة, الرباط, **مجلة اتحاد جامعات العالم الاسلامي,** ٣(١٢) ١٥٤-١٦٦.

تريسي، وليم (٢٠٠٤). **تصميم نظم التدريب والتطوير.** ط٣، ترجمة سعد أحمد الجبالي ومراجعة عبد المحسن بن فالح اللحيد. معهد الإدارة العامة. مركز البحوث. الرياض: السعودية.

توفيق، عبد الرحمن (٢٠٠٥). **العملية التدريبية.** موسوعة التدريب والتنمية البشرية ج٢. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.

الجنيدل، عبد العزيز (٢٠٠٦). **مستوى أداء خريجي كلية المعلمين بالرياض من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان: الأردن.

الحروي، سوزان (٢٠٠٧). **تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس وموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا.** رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة صنعاء، صنعاء، اليمن.

حسن، محمد حربي (١٩٩٠). المدخل النظمي كأسلوب شامل ومرن لتحديد الاحتياجات التدريبية، **المجلة العربية للإدارة،** ١٠ (١)، ٧٧-٨١.

حسن، أمين وسالم، إيمان (١٩٩٧). طرق ومعايير التعرف إلى الاحتياجات التدريبية في ضوء المتغيرات والمحددات الدولية لنقل التكنولوجيا. **المؤتمر السنوي الثاني عن التدريب المستمر طريق التنمية المستدامة. القاهرة: المركز القومي للبحوث.**

حمدان، محمد (٢٠٠٦). **قياس كفاية التدريس بأساليب معاصرة،** عمان: دار التربية الحديثة.

الحميد، عبد الرحمن (٢٠٠٣). حاجة التعليم العالي في البلدان العربية للأخذ بسياسة التعليم المستمر، **مجلة اتحاد الجامعات العربية،** عدد متخصص.

حوامدة، باسم (١٩٩٤). **مشكلات طلبة الدراسات العليا في الجامعة الأردنية،** رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.

الخصاونة، باتيريشا (١٩٩٨). **مشاكل الإتصال بين طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك من وجهة نظرة الطلبة،** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الخطيب، أحمد والخطيب، رداح، وعاشور، محمد (١٩٩٦). **تقويم مدى فعالية برنامج الإدارة التربوية العليا للقيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم.** عمان: المركز الوطني للدراسة والتطوير التربوي.

الخطيب، رداح (١٩٩٥). تحديد الاحتياجات التدريبية. **مجلة كلية التربية**، ٣ (٢٦) ٦٦-٦٧٩.

الخوالدة، تيسير (٢٠٠٨). **مستوى وعي أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية لظاهرة العولمة، وتصوراتهم لانعكاساتها على التعليم الجامعي.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الاردن.

درة، عبد الباري (١٩٩١). التدريب مفهومه ومدخل نظامي له، **رسالة المعلم** العدد ١، ٢، مجلد (٣٢)، ٧-٢٣.

درة، عبد الباري ابراهيم (٢٠٠٦)، الذكاء العاطفي، ورقة مقدمة في لقاء بجامعة عمان العربية للدراسات العليا.

درة، عبد الباري إبراهيم (٢٠٠٧). **تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات :الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة.** المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

الرشيد، محمد (٢٠٠٥). **دور الجامعة في خدمة المجتمع ومدى قيام الجامعات الأردنية بهذا الدور**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان: الأردن.

الزبيدي محب الدين الواسطي (١٩٦٥). **شرح القاموس المسمي تاج العروس** (من جواهر القاموس)، الجزء الأول, دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٦٥، ص٢٥.

الزعانين، جمال عبد ربه. (٢٠٠١). النمو المهني الذاتي لأساتذة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة. **مجلة الجامعة الإسلامية**، ٩ (٢)، ١٢-٢٥.

سعادة، جودت (٢٠٠٢). المشكلات التي يعاني منها الطلبة المغتربون في جامعة النجاح الوطنية خلال انتفاضة الأقصى. **مجلة اتحاد الجامعات العربية**، ٣(٤٠) ص ١٢-١٩.

السلطان، خالد بن صالح (٢٠٠٥). أنموذج للسياسات المستقبلية للتعليم العالي، **ورقة عمل مقدمة لندوة الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠.**

السلمي، علي (٢٠٠١). **إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.** القاهرة: دار غريب للنشر والطباعة.

السنبل، عبد العزيز والخطيب، محمد ومتولي، مصطفى وعبد الجواد، نور الدين (٢٠٠٥). **نظام التعليم في المملكة العربية السعودية.** الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.

سنقر، صالحة.(٢٠٠٢). الدراسات العليا في الجامعات العربية حتى عام ٢٠٠٥. **مجلة اتحاد الجامعات العربية.** ٣(٥)، ٢٠١-٢٣٠.

السيد، رضا (١٩٩٨). نظرية مستقبلية في تحديد الاحتياجات التدريبية. **وقائع المؤتمر السنوي الثامن عن الإدارة وآفاق المستقبل،** القاهرة، وايد سيرفس للاستشارات والتطوير الإداري.

شاهين محمد عبد الفتاح (٢٠٠٤). التطوير المهني لأعضاء الهيئات التدريسية كمدخل لتحقيق جودة النوعية في التعليم الجامعي، **ورقة علمية أعدت لمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة.** القدس، ٢٠٠٤/٨/١١.

الشاوي، منذر (٢٠٠٥). **كتابات جامعية.** دار الحكمة.

الشخشير، حلا (٢٠١١). **مستوى التنمية المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية من وجهة نظرهم.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

شرف الدين، نشأت فضل (١٩٩٥). الاحتياجات التدريبية لمعلمي المعاهد الإعدادية والأزهرية من وجهة نظر كل من المعلمين وشيوخ المعاهد والموجهين الفنيين، **مجلة كلية التربية،** مجلد (١٥)، العدد (٥١)، جامعة الأزهر: القاهرة.

صادق، حصة محمد (١٩٩٠). **تطوير نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة قطر،** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس: القاهرة.

الصباغ، حمدي عبد العزيز (١٩٩٤). برنامج لتدريب معلمي العلوم بالمرحلة الثانوية العامة في ضوء احتياجاتهم التدريبية. **مجلة كلية التربية،** ١٨ (٣)، ١٤٧-١٦١.

الصيرفي, محمد والفياض, ابتسام.(١٩٩٨). تقويم برامج الدراسات العليا بجامعة صنعاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة. **مجلة اتحاد الجامعات العربية.** ١(٣٣). ٦٨-٩٦.

الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧)، **التدريب الإداري المعاصر.** عمان: دار المسيرة .

الطعاني، حسن أحمد (٢٠٠٧). **التدريب مفهومه وفعالياته- بناء البرامج التدريبية.** ط١. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

الطنيجي، سالم (٢٠٠٨). **أنموذج مقترح لتطوير أداء العاملين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في دولة الإمارات العربية المتحدة في ضوء منهجية إعادة هندسة العمليات الإدارية.** أطروحة دكتوراة غير منشورة. جامعة عمان العربية. عمان، الأردن.

طه، محمد. (٢٠٠٦). الذكاء الإنساني: اتجاهات معاصرة وقضايا نقدية، **سلسلة عالم المعرفة**،عدد٣٣٠، الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب.

عابدين، محمد (٢٠٠٤). تقييم أعضاء هيئة التدريس والطلبة لبرامج الدراسات العليا في جامعة القدس، **مجلة جامعة النجاح للأبحاث** (العلوم الإنسانية)، ١٧(١)، ١٧٣-٢٤٠.

عبد الرحمن, عبد الله (١٩٩٠). **الجامعة والمجتمع دراسة ميدانية على جامعة السلطان قابوس**, الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

عبيدات، زهاء الدين (٢٠٠٣). التطوير التربوي في الأردن: **ورقة عمل مقدمة لوكالة التطوير التربوي، وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية.**

العريض، خليل (١٩٩٩). **عضو هيئة التدريس بجامعة دول الخليج العربي، تأهيله وتقويمه.** الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج العربي.

العزاوي، نجم عبد الله (٢٠٠٦)، **التدريب الإداري**، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن.

عبد الحميد، كامل (٢٠٠٩). التنمية المستمرة لأعضاء الهيئة التدريسية. **ورقة عمل قدمت في مؤتمر جامعة القاهرة للبحوث والدراسات العليا العلاقات الثقافية**، القاهرة.

عبد العزيز، سمير (٢٠٠٩). **جودة المنتج بين ادارة الجودة الشاملة والايزو (٩٠٠٠) : رؤية اقتصادية فنية – ادارية**، ط١، الاسكندرية: مكتبة الاشعاع الفنية.

عبد الغفار، نورة (٢٠١١). الاحتياجات التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية للبنات. **مجلة جامعة طيبة للعلوم والتكنولوجيا**، ٤٢ (٤)، ٣٣-٥٦.

عساف، موفق (٢٠٠٠). **التدريب وتنمية الموارد البشرية الاسس والعمليات**. عمان: دار زهران.

عطار، عبد الله (٢٠١٢). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الكلية الجامعية بمكة المكرمة في مجال مستحدثات تكنولوجيا التعليم. **مجلة رسالة الخليج العربي**. ٣ (١)، ١٧-٤٢.

عطوي، جودت عزت (٢٠٠٤). **الإدارة التعليمية والإشراف التربوي أصولها وتطبيقها**. ط١. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العقيل، عبد الله (٢٠٠٥). **سياسة التعليم ونظامه في السعودية**، ط١، مكتبة الرشد: الرياض.

عليمات، محمد عليان (١٩٩١). **الاتجاهات الحديثة في التعليم والتدريب والإدارة**، ط١، عمان: دار الخواجا للنشر والتوزيع.

علام، صلاح الدين (٢٠٠٣). **التقويم التربوي المؤسّسّي**. عمان: دار الفكر العربي.

العليمات، صالح ناصر(٢٠٠٤). **ادارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربويــة**. عمــان: دار الشروق.

العمايرة، محمد (٢٠٠٣). **المشكلات التكيفية لدى الطلبة الجدد في جامعة اليرمــوك**، رســالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

العمري، عبد الله (٢٠٠٧). **الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الاردنية الرسمية**. أطروحة دكتوراة غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن.

العنزي، بشرى بنت خلف بن قريطان الخشمي (٢٠٠٥). **احتياجات معلمات المرحلة الابتدائيــة من برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القــصيم، القصيم، السعودية.

عويدات، عبد الله (١٩٩٩). **المدرسة الأردنية وتحديات القرن الحادي والعشرين**. مؤسسة عبد الحميد شومان. عمان: الأردن.

الغامدي، حمدان (٢٠٠٢). **تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية**. مكتبة الملك فهــد الوطنية، الرياض.

الغامدي، عبد الله والغامدي، حمدان (٢٠٠٦). تقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها من وجهة نظر المتدربين في ضوء بعض المتغيــرات، **رســالة الخليج العربي**، السنة (١١)، العدد (٧٦)، ص ص (٥٧-٨٤).

قاسم، جميل (١٩٩٩). **التدريب والتطوير: الفلسفة والتطبيق**. دبي: دار الكتاب الجامعي.

الكندري، يوسف جاسم (٢٠٠٢). إعداد المعلم بجامعة الكويت:الواقع والمأمول. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، المجلد الثالث، كلية التربية، جامعة البحرين العدد (٣)، ص ٢٢-٤٥.

مدبولي، محمد عبد الخالق (٢٠٠٥). **التنمية المهنية للمعلمين الاتجاهات المعاصرة-المداخل-الإستراتيجية**. العين: دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.

مصطفى، صلاح عبد الحميد (٢٠٠٥). **الإدارة والتخطيط التربوي**. ط١. الرياض، مكتبة الرشد.

مقدادي، محمود حسين، (١٩٩٥). **المشكلات الاكاديمية التي يواجهها اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

المليص, سعيد بن محمد(٢٠٠١). التعليم العالي في دول الخليج العربي- واقعــه ومــشكلاته. **رسالة الخليج العربي**, ٨١(٢٢). ص. ٧٥-٩٩.

المنصور، محمد.(١٩٩٩). **الاحتياجات التدريبية لرؤساء الاقسام العلمية في كليات الجامعات اليمنية.** أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة بغداد. بغداد: العراق

المنيع، محمد (٢٠٠٥). متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لتنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية: **منظور مستقبلي، الندوة الدولية حول الرؤى المستقبلية للاقتصاد السعودي حتى عام ١٤٤٠هـ.**

الموسوي، نعمان (٢٠٠٣). تطوير أداة لقياس إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. **المجلة التربوية**، العدد (٦٧)، ص ص: ٨٩- ١١٨.

نصار, على (٢٠٠٥). الدراسات المستقبلية (المفهوم والأساليب والممارسات) , **المجلة العربية للتربية,** ٦ (١٥).ص. ٢٢-٤٣.

الهادي، بدرية (٢٠١١). **واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، صنعاء، اليمن.

وزارة التربية والتعليم (٢٠٠٩). **دليل مفاهيم الاشراف التربوي:** الرياض.

ياغي، محمد عبد الفتاح (١٩٨٦). تقويم البرامج التدريبية أثناء التنفيذ. دراسة ميدانية تطبيقية، **مجلة تنمية الرافدين،** العدد (٢٢)، ص (٢٩-٦٩).

ياغي، محمد عبد الفتاح (١٩٩٣). **التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق.** عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

الياور، عفاف.(٢٠٠٥). **التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة.** القاهرة: دار الفكر العربي.

يونج، كيونج، (١٩٩٩)، التكيف الهيكلي والتعلم الفني؛ الصراع بين السوق والنظام المؤسسي، **مستقبليات،** منظمة اليونسكو، المجلد (٢٩)، العدد (١)، ص ص (١٠٤-٨٩).

يونس، كمال (٢٠١٠). **تحديد الاحتياجات التدريبية.** ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول للتدريب وتنمية الموارد البشرية- رؤية مستقبلية. جامعة القدس المفتوحة. القدس، ٢٠١٠/٦/٣.

- المراجع الأجنبية

Caboni, T., Mundy, M. & Duesterhaus, B. (٢٠٠٢). The Implication of the norms of undergraduate college students for faculty enactment of principles of good practice in undergraduate education (electronic version). pje. **Peabody Journal of Education**, ٧٧(٣), ١٢٥-١٣٧.

Clagett, A, (١٩٩٥). **Maryland Community College Workforce Training Evaluation and Nneeds Assessment Survey** ED, (٣٨٤٣٧٦).

Goleman, Daniel. (٢٠٠٠). **Emotional Intelligence**. **Why It Can Matter More than IQ**. New York: Bantam Books

Mario, p. (١٩٨٣). **The lexicon webstrr dictionary**, vol.١١, (New york: the Delair Publising Company. inc., ١٩٨٣), p.٦٣٧.

Nedj, S. (٢٠٠٣). How community college are teaching, **Technology to Faculty Members**. Chronicle of higher education.

Stanford, N. (١٩٩٠). Perceived training needs of part-time vocational / technical instructors in the Alabama college system, (the university of Mississippi). **DAI-A** ٥٠/٠٧, p.١٩٦٢.

young, S., & Shaw, D. (٢٠٠٣). Profiles of effective collage and university teachers. **The Journal of Higher Education**. ٣ (١), Pp ٦٧١-٦٨٤.

Rothwell, W. (١٩٩٧). **A٢lst century vision of strategic Human Resource Management**. USA: Pennsylvania, University Park.

Robinson, K.R. (١٩٨٥) **A Handbook of Training Management**, (٢nd ed) London, Kogen page (٣rd).

Afseda, H. (٢٠٠٥). **Continuing Professional Development in Higher Education**: **What Do Academics Do**?. Planet No. ١٣.

Elliott, D. (٢٠٠٥). Internationalizing British Higher Education: Policy Perspectives. In: Scott, P. (٢٠٠٠). **The Globalization of Higher Education, Buchingham,** Open University Press. pp. ٣٢ – ٤٣.

Fitzgibbon; K. (٢٠٠٥). Jumping the hurdles: challenges of staff development delivered in a blended learning environment. **Journal of Educational Media,** Vol. ٢٩(١), pp. ٢٥-٣٥.

Nordkvelle, Y. (٢٠٠٦). Professional development of higher education teachers, can distance education make a difference ? Turkish Online, **Journal of Distance Education**,Vol. ٧ ٠.١. Article: ٨ PP ٦٠-٧٧

Stern, Judy – E. & Elliott, Deni. (١٩٩٥). **Curriculum and Faculty Development of the Teaching of Academic Research Ethics**.

Dartmouth Coll, Hanover (ERIC.Document Reproduction Service, NO ed (٤١٥٧٧٣).

Taylor, Steve and Bogdan, Robert. (١٩٩٧). **Introduction to Qualitative Research Methods.** New York : John Wiley Sons.

Watters, J. Weeks, P. (٢٠٠٨). "Professional development of part – time or casual academic staff in universities: A Model for empowerment ". **Higher Education (HE٠٣٢٠٧٧),** PP. ١٥-٢٣.

الملاحق

ملحق (١)
الاستبانة بصورتها الأولية

بسم الله الرحمن الرحيم

الدكتورة. .... المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تجري الباحثة بدراسة بعنوان: " **تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها** " كمتطلب تكميلي للحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية من الجامعة الاردنية. وتتطلب الدراسة في إحدى خطواتها جمع معلومات عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها، ولغايات تحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانة مكونة من (٧٠) فقرة، جرى تقسيمها إلى جزأين، يتعلق الأول بالمعلومات الشخصية لأفراد الدراسة في ضوء متغيرات المؤهل العلمي، والخبرة الميدانية، والعمر، ونوع الكلية. ويتعلق الثاني بتقدير أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية وتقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث لأولويات تلبية الحاجات التدريبية من وجهة نظرهن.

يرجى قراءة فقرات الاستبانة بعناية واختيار ما تراه مناسباً. علماً بأن المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي. شاكراً لك حسن تعاونك. بانتظار ملاحظاتكم الكريمة، أرجو أن تتقبلوا صادق مودتي واحترامي.

الباحثة	**المشرف**
تهاني العنزي	**الأستاذ الدكتور: سلامة طناش**

الجزء الأول (البيانات الأولية)	
الرجاء وضع علامة (√) في المكان المناسب	
١- المؤهل العلمي	□ ماجستير
	□ دكتوراة
٢- الخبرة الميدانية	□ أقل من ٥ سنوات
	□ ٥- ١٠ سنوات
	□ أكثر من ١٠ سنوات
٣- العمر	□ أقل من ٣٠ سنة
	□ من٣٠-٤٥ سنة
	□ أكثر من ٤٥ سنة
٤- نوع الكلية	□ علمية
	□ إنسانية
٥-الوظيفة	□ عضو هيئة تدريس
	□ رئيس قسم
	□ عميد

الجزء الثاني: تقدير أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية وتقديراتهم لأولويات تلبية الحاجات التدريبية

تقدير الاحتياجات التدريبية					رقم الفقرة	الكفاية	تحديد أولويات تلبيتها				
قادر جداً	قادر	محايد	غير قادر	غير قادر جداً			مهمة جداً	مهمة	محايد	غير مهمة	غير مهمة جداً
أولاً: الكفايات اللازمة في مجال التخطيط للعملية التدريسية											
					١	تصميم الخطة التدريسية وفق التقويم الجامعي					
					٢	التخطيط التربوي واضحاً بالنسبة لي					
					٣	تحديد البدائل في العملية التخطيطية					
					٤	تحديد الأساليب والوسائل اللازمة لتحقيق الاهداف التربوية					
					٥	تحقيق أهداف المساقات التي أدرسها					
					٦	تحديد مؤشرات النجاح للخطط التربوية					
					٧	أوجه الطلبة لأحدث المراجع التي أدرسها					
					٨	أعدل الخطط في ضوء التغيرات التربوية					
					٩	تنظيم المعارف بما يتلاءم مع طبيعة المساق المقرر					
					١٠	استثمار الوقت المتاح في تحقيق الأهداف					
ثانياً: الكفايات اللازمة في مجال المهارات الإنسانية والتواصل											
					١١	تنمية الثقة بنفوس الطلبة					
					١٢	الموازنة بين متطلبات العمل والزملاء					
					١٣	التعامل مع التحديات الدولية					
					١٤	رفع الروح المعنوية للزملاء.					
					١٥	التعامل بعدالة وموضوعية					
					١٦	تشخيص الفروق الفردية بين الزملاء					
					١٧	الاتصال الإيجابي مع الزملاء والطلبة					
					١٨	استخدام مهارات الإتصال غير اللفظية					
					١٩	العمل الجماعي وتكوين فرق العمل					

تقدير الاحتياجات التدريبية					رقم الفقرة	الكفاية	تحديد أولويات تلبيتها				
قادر جداً	قادر	محايد	غير قادر	غير قادر جداً			مهمة جداً	مهمة	محايد	غير مهمة	غير مهمة جداً
					٢٠	تكوين علاقات إنسانية فاعلة مع الزملاء					
					٢١	تقديم الأسئلة الجيدة					
					٢٢	توضيح الأفكار ودعمها في العملية التعليمية					
					٢٣	التواصل مع الآخرين عبر الفيس بوك وتويتر					
ثالثاً: الكفايات اللازمة في مجال الحريات الأكاديمية											
					٢٤	ممارسة الحرية الأكاديمية في التعليم					
					٢٥	ممارسة الديمقراطية في التعليم					
					٢٦	التوازن بين حقوقي في الحرية الأكاديمية وواجباتي					
					٢٧	مناقفشة الموضوعات الجديدة بديمقراطية					
					٢٨	دعم السياسات التي تكفل العدالة والمساواة					
					٢٩	استخدام وسائل التطور الحديثة دون تقييد					
					٣٠	تبادل الأفكار والدراسات والبحوث والإنتاج والتأليف والمحاضرات					
رابعاً: الكفايات اللازمة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات											
					٣١	استخدام البريد الالكتروني					
					٣٢	التعامل مع برامج الحاسوب باتقان					
					٣٣	المساهمة في تطوير تقنيات التعليم في الجامعة					
					٣٤	أوظف التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي					
					٣٥	استخدام جهاز (Data Show) في عرض المواقف التعليمية					
					٣٦	استخدام جهاز عرض الشفافيات					
خامساً: الكفايات اللازمة في مجال التوجيه والقيادة											
					٣٧	إدارة الوقت واستثماره بدقة					
					٣٨	استثمار التنظيمات غير الرسمية لمصلحة العمل					

تقدير الاحتياجات التدريبية							تحديد أولويات تلبيتها				
قادر جداً	قادر	محايد	غير قادر	غير قادر جداً	رقم الفقرة	الكفاية	مهمة جداً	مهمة	محايد	غير مهمة	غير مهمة جداً
					٣٩	إدارة الوقت بفعالية					
					٤٠	قيادة التغيير وإحداثه					
					٤١	إدارة الاجتماعات وجلسات الحوار والمناقشة					
					٤٢	إدارة الصراع في الجامعة وفق أسس علمية					
سادساً: الكفايات اللازمة في مجال المتابعة والتقويم											
					٤٣	اقتراح الحلول للمشكلات في ضوء عمليات التقويم					
					٤٤	إجراء دراسات لقياس فاعلية المتابعة والتقويم					
					٤٥	وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة					
					٤٦	اتخاذ القرارات الفنية في ضوء نتائج المتابعة والتقويم					
					٤٧	متابعة خطط العمل حسب المجالات المختلفة وتقويمها					
					٤٨	توظيف نتاجات التقويم في تطوير العمل					
					٤٩	إعداد الاختبارات بشكل مناسب					
					٥٠	تصميم أنواع متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم					
سابعاً: الكفايات اللازمة في مجال البحث العلمي											
					٥١	استقراء موضوعات البحث العلمي					
					٥٢	القيام بالأبحاث الفردية والجماعية					
					٥٣	التواصل علمياً مع المراكز العلمية بجامعات الدول المتقدمة					
					٥٤	المساهمة بتقديم استشارات بحثية لمؤسسات المجتمع المحلي					
					٥٥	ترجمة كل ما هو جديد في مجال التخصص					
					٥٦	تقديم دراسات بحثية ونشرها لعامة الناس					
					٥٧	المشاركة في مناقشة					

تقدير الاحتياجات التدريبية					رقم الفقرة	الكفاية	تحديد أولويات تلبيتها				
قادر جداً	قادر	محايد	غير قادر	غير قادر جداً			مهمة جداً	مهمة	محايد	غير مهمة	غير مهمة جداً
						رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه في جامعتي وخارجها.					
ثامناً: الكفايات اللازمة في مجال خدمة المجتمع											
					٥٨	المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع					
					٥٩	تقديم الخبرات التربوية لأفراد المجتمع المحلي					
					٦٠	عقد الندوات والمحاضرات الثقافية					
					٦١	تقديم اقتراحات للتغلب على المشكلات المهنية في الجامعة					
					٦٢	مساعدة المؤسسات على حل مشكلاتها					
					٦٣	المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية					
					٦٤	التعرف على حاجات مؤسسات المجتمع					
تاسعاً: الكفايات اللازمة في مجال طرائق التدريس											
					٦٥	تحديد طرائق التدريس المناسبة وانفذها					
					٦٦	متابعة الحديث في موضوع تخصصه					
					٦٧	تنمية قدرات الطلاب الابتكارية والإبداعية من خلال طرائق تدريس حافزة					
					٦٨	تعليم الطلبة كيفية هندسة المعرفة					
					٦٩	اتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات					
					٧٠	عرض الأفكار بطريقة متسلسلة وواضحة					

ملحق(٢)

قائمة أعضاء لجنة التحكيم

اسم العضو	الرتبة	مكان العمل والقسم
الدكتور هاني عبد الرحمن الطويل	أستاذ	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور محمد عيد ديراني	أستاذ	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور أنمار مصطفى زيد الكيلاني	أستاذ	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور بسام مصطفى العمري	أستاذ	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
سامي عبدالله خصاونة	أستاذ	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور عاطف عمر بن طريف	أستاذ مشارك	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور محمد سليم الزبون	أستاذ مشارك	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور حسين محمد المومني	أستاذ مساعد	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور خالد علي السرحان	أستاذ مشارك	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور صالح عبابنة	أستاذ مساعد	الجامعة الأردنية / الإدارة التربوية والأصول
الدكتور سعود عيد العنزي	أستاذ مساعد	جامعة تبوك / المملكة العربية السعودية
الدكتور عبد الرحمن الداود	أستاذ مساعد	جامعة الأمام/ المملكة العربية السعودية
الدكتور احمد ناصر الخريف	أستاذ مساعد	جامعة الأمام/المملكة العربية السعودية

ملحق (٣)

الاستبانة بصورتها النهائية

سعادة الدكتورة. .... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

تجري الباحثة دراسة بعنوان "تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها" كمتطلب تكميلي للحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية من الجامعة الأردنية. وتتطلب الدراسة في إحدى خطواتها جميع معلومات عن الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها، ولغايات تحقيق أهداف الدراسة طورت الباحثة استبانة مكونة من (٥٨) فقرة، درى تقسيمها إلى جزأين، يتعلق الأول بالمعلومات الشخصية لأفراد الدراسة في ضوء متغيرات الرتبة الأكاديمية، والخبرة الميدانية، والعمر، ونوع الكلية. ويتعلق الثاني بتقدير أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية وتقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث لأولويات تلبية الحاجات التدريبية من وجهة نظرهن.

يرجى قراءة فقرات الاستبانة بعناية واختيار ما تراه مناسباً. علماً بأن المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي. شاكراً لك حسن تعاونك. وأرجو أن تتقبلوا صادق مودتي واحترامي.

الباحثة

الجزء الأول (البيانات الأولية)	
الرجاء وضع علامة (√) في المكان المناسب	
١. الرتبة الأكاديمية	□ أستاذ □ أستاذ مشارك □ أستاذ مساعد
٢. الخبرة	□ اقل من ٥ سنوات □ ٥-١٠ سنوات □ أكثر من ١٠ سنوات
٣. نوع الكلية	□ عملية □ إنسانية
٤. الوظيفة	□ عضو هيئة تدريس □ رئيس قسم □ عميد
٥. الجامعة التي تخرجت منها	□ جامعات عربية □ جامعات أوروبية وأمريكية □ أخرى
٦. الجنسية	□ سعودية □ غير سعودية

الجزء الثاني: تقدير أعضاء هيئة التدريس الإناث للاحتياجات التدريبية وتقديراتهم لأولويات تلبية الحاجات التدريبية.

قادر جداً	قادر	محايد	غير قادر	غير قادر جداً	رقم الفقرة	الكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس	مهمة جدا	مهمة	محايد	غير مهمة	غير مهمة جدا
أولاً: في مجال التخطيط للعملية التدريسية											
					١	**تصميم الخطة التدريسية وفق التقويم الجامعي**					
					٢	**تقويم الخطط وتقديم التغذية الرجعة بشكل دقيق**					
					٣	**تحديد البدائل في العملية التخطيطية**					
					٤	**تحديد الأساليب والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف التربوية**					
					٥	**تحديد مؤشرات النجاح للخطط التربوية**					
					٦	**توجيه الطلبة لأحدث المراجع**					
					٧	**توضيح الخطط في ضوء التغيرات التربوية**					
					٨	**تنظيم المعارف بما يتلاءم مع طبيعة المساق المقرر**					
					٩	**استثمار الوقت المتاح في تحقيق الأهداف**					
ثانياً: في مجال المهارات الإنسانية والتواصل											
					١٠	**تنمية الثقة بنفوس الطلبة**					
					١١	**الموازنة بين متطلبات العمل والزملاء**					
					١٢	**التعامل مع التحديات الدولية**					
					١٣	**رفع الروح المعنوية للزملاء**					
					١٤	**التعامل بعدالة وموضوعية**					

					١٥	**تشخيص الفروق الفردية بين الزملاء**					
					١٦	**الاتصال الإيجابي مع الزملاء والطلبة**					
					١٧	**استخدام مهارات الاتصال غير اللفظية**					
					١٨	**العمل الجماعي وتكوين فرق العمل**					
					١٩	**تكوين علاقات إنسانية فاعلة مع الزملاء**					
					٢٠	**تقدي الأسئلة الجيدة**					
					٢١	**توضيح الأفكار ودعمها في العملية التعليمية**					
					٢٢	**التواصل مع الآخرين عبر الفيس بوك وتويتر**					
ثالثاً: في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات											
					٢٣	**استخدام البريد الإلكتروني**					
					٢٤	**التعامل مع برامج الحاسوب بإتقان**					
					٢٥	**المساهمة في تطوير تقنيات التعليم في الجامعة**					
					٢٦	**أوظف التقنيات التعليمية في إطار الموقف التعليمي**					
					٢٧	**استخدام جهاز (Data Show) في عرض المواقف التعليمية**					
					٢٨	**استخدام جهاز عرض الشفافيات**					
رابعاً: في مجال التوجيه والقيادة											
					٢٩	**إدارة الوقت واستثماره بدقة**					
					٣٠	**الإقبال على التغيير وإحداثه**					
					٣١	**إدارة الاجتماعات وجلسات الحوار**					
					٣٢	**إدارة الصراع في الجامعة وفق أسس علمية**					

خامساً: في مجال المتابعة والتقويم											
					٣٣	**اقتراح الحلول للمشكلات في ضوء عمليات التقويم**					
					٣٤	**إجراء دراسات لقياس فاعلية المتابعة والتقويم**					
					٣٥	**وضع محكات كمية ونوعية لتقويم أعمال الطلبة**					
					٣٦	**اتخاذ القرارات الفنية في ضوء نتائج المتابعة والتقويم**					
					٣٧	**متابعة خطط العمل حسب المجالات المختلفة وتقويمها**					
					٣٨	**توظيف نتاجات التقويم في تطوير العمل**					
					٣٩	**اعتماد الاختبارات بشكل مناسب**					
					٤٠	**تصميم أنواع متعددة من الاختبارات لقياس مستوى التعلم**					
سادساً: في مجال البحث العلمي											
					٤١	**استقراء موضوعات البحث العلمي**					
					٤٢	**القيام بالأبحاث الفردية والجماعية**					
					٤٣	**التواصل علمياً مع المراكز العلمية بجامعات الدول المتقدمة**					
					٤٤	**المساهمة بتقديم استشارات بحثية لمؤسسات المجتمع المحلي**					
					٤٥	**ترجمة ما هو جديد في مجال التخصص**					
					٤٦	**تقديم دراسات بحثية ونشرها لعامة الناس**					

					٤٧	المشاركة في مناقشة رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه في جامعتي وخارجها					
						سابعاً: في مجال خدمة المجتمع					
					٤٨	المشاركة في الأنشطة الثقافية التي تخدم المجتمع					
					٤٩	تقديم الخبرات التربوية لأفراد المجتمع المحلي					
					٥٠	عقد الندوات والمحاضرات الثقافية					
					٥١	تقديم اقتراحات للتغلب على المشكلات المهنية في الجامعة					
					٥٢	مساعدة المؤسسات في حل مشكلاتها					
					٥٣	المشاركة في الأعمال التطوعية المجتمعية					
					٥٤	التعرف على حاجات مؤسسات المجتمع					
						ثامناً: في مجال طرائق التدريس					
					٥٥	تحديد طرائق التدريس المناسبة					
					٥٦	إتباع المنهجية العلمية في حل المشكلات					
					٥٧	تنمية قدرات الطلاب الابتكارية من خلال طرائق تدريس حافزة					
					٥٨	تعليم الطلبة كيفية هندسة المعرفة					

ملحق (٤)
المراسلات الرسمية



رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم: ١١/١/١٨/ ٨٨٧
الرقم الآلي: ٢١٠٦٠٦
الموافق: ٦/٣/٢٠١٢م

سعادة الملحق الثقافي لسفارة المملكة العربية السعودية في الأردن

الموضوع: - تسهيل مهمة

تحية طيبة وبعد...

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة " تهاني بنت فهد بن فواز العنزي " من طلبة برنامج دكتوراه الإدارة التربوية في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية تقوم بإعداد أطروحة بعنوان : -

" تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها "

وتحتاج إلى تطبيق أداة دراستها على أعضاء هيئة التدريس (الإناث) في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية .

ارجو التكرم بالموافقة والإيعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالبة المذكوره أعلاه، علماً بأن المشرف على رسالتها هو الأستاذ الدكتور " سلامه يوسف طناش " .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ...

/رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات والمعاهد الإنسانية

الأستاذ الدكتور بشير الزعبي

لمى ب ا

هاتف- ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١١٢٠ فاكس- ٥٣٥٥٥١١ (٦-٩٦٢) فرعي- ٢١٠٣٥ عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6)5355000 Ext.: 21120 Fax: (962-6)5355511 Ext: 21035 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo

1433/12/21 13079 وارد عام

KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Higher Education
KING ABDULAZIZ UNIVERSITY
: 80200, Jeddah 21589
: (+966 2) 695 2015
Fax.: (+966 2) 695 2441
http://gssr.kau.edu.sa



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك عبد العزيز
٨٠٢٠٠ : جدة : ٢١٥٨٩
(+٩٦٦ ٢) ٦٩٥٢٠١٥ :
فاكس : (+٩٦٦ ٢) ٦٩٥٢٤٤١
E-Mail: research@kau-edu-sa

مكتب وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي
Office of the Vice President for Graduate Studies and Research

سعادة الملحق الثقافي السعودي بالمملكة الأردنية الهاشمية حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تحية طيبة تهديها لسعادتكم وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي ، وإشارة إلى إفادة سعادتكم رقم ٤٥٩٤٦ وتاريخ ١٤٣٣/٤/٢٥هـ ، بخصوص النظر في طلب المبتعثه / تهاني بنت فهد فواز العنزي طالبة مبتعثة من وزارة التعليم العالي للدراسة بالأردن للحصول على درجة دكتوراه في تخصص الإدارة التربوية بالجامعة الاردنية ، حيث أن المبتعثه / تهاني بنت فهد فواز العنزي قدمت طلب موافقة على تقديم أطروحتها في جامعة الملك عبد العزيز " بعنوان" :

"تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد اولويات تلبيتها"

وتسهيل جمع البيانات من قبل أعضاء هيئة التدريس.

عليه... نفيد سعادتكم بأنه لا مانع لدى الجامعة بتطبيق البحث المقدم من المبتعثة وتطبيق الاستبانة بجامعة الملك عبد العزيز .

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري ،،،

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

١١/١٥

أ.د.عدنان بن حمزة محمد زاهد

الفتيح / شؤون الدراسات
د/ عبدالعزيز الصالح

ص/ عميد الدراسات العليا
ص/ للعلم
ط ١٤٣٣/١١/١٣

Encl.: المشفوعات : Date: ١١/٤/١٤٣٣ التاريخ : Ref: ١٤/٣٣/٤/٤٦٦٩٥ الرقم :

1433/12/21 13079 وارد عام
KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry of Higher Education
KING ABDULAZIZ UNIVERSITY
: 80200, Jeddah 21589
: (+966 2) 695 2015
Fax.: (+966 2) 695 2441
http://gssr.kau.edu.sa

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الملك عبد العزيز
: ٨٠٢٠٠ جدة : ٢١٥٨٩
: (٢ ٩٦٦+) ٦٩٥٢٠١٥
فاكس : (٢ ٩٦٦+) ٦٩٥٢٤٤١
E-Mail: research@kau.edu.sa



مكتب وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي
Office of the Vice President for Graduate Studies and Research

سعادة الملحق الثقافي السعودي بالمملكة الأردنية الهاشمية حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

تحية طيبة تهديها لسعادتكم وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي ، وإشارة إلى إفادة سعادتكم رقم ٤٥٩٤٦ وتاريخ ١٤٣٣/٤/٢٥هـ ، بخصوص النظر في طلب المبتعثه / تهاني بنت فهد فواز العنزي طالبة مبتعثة من وزارة التعليم العالي للدراسة بالأردن للحصول على درجة دكتوراه في تخصص الإدارة التربوية بالجامعة الاردنية ، حيث أن المبتعثه / تهاني بنت فهد فواز العنزي قدمت طلب موافقة على تقديم أطروحتها في جامعة الملك عبد العزيز " بعنوان" :

"تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد اولويات تلبيتها"

وتسهيل جمع البيانات من قبل أعضاء هيئة التدريس.

عليه... نفيد سعادتكم بأنه لا مانع لدى الجامعة بتطبيق البحث المقدم من المبتعثة وتطبيق الاستبانة بجامعة الملك عبد العزيز .

وتقبلوا خالص تحياتي وتقديري ؛؛؛

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

١١/١٥

أ.د. عدنان بن حمزة محمد زاهد

ص/ عميد الدراسات العليا
ص/ للعلم
ط ١٤٣٣/١١/١٣

الرقم: ١٤٣٣/٤/٤٦٦٩٥ Ref.: التاريخ: ١٤٣٣/١١/٤ Date: المشفوعات: Encl.:

جامعة الملك سعود
رمزها ٠٣٤
مكتب وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي





المرفقات

التاريخ: Date:



الرقم: No.

سعادة الملحق الثقافي بسفارة خادم الحرمين الشريفين في الأردن يحفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشارة إلى كتابكم رقم ٨٣٠٣ وتاريخ ١٤٣٣/٥/١٧هـ، بخصوص الطالبة المبتعثة/ **تهاني فهد فواز العنزي** والملتحقة بالجامعة الأردنية لمرحلة الدكتوراه، والتي ترغب في جمع معلومات وبيانات تتعلق ببحثها والذي هو بعنوان "**تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها**".

يطيب لي أن أفيد سعادتكم بموافقة الجامعة على طلب المبتعثة المذكورة، وتسعد الجامعة بتقديم كافة التسهيلات للحصول على البيانات المطلوبة.

ولسعادتكم تحياتي

وكيل الجامعة

للدراسات العليا والبحث العلمي

أ.د. علي بن سعيد الغامدي



KINGDOM OF SAUDI ARABIA
Ministry Of Higher Education
Princess Nora Bint Abdul Rahman University



المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن
(٠٤٨)
وكالة الدراسات العليا والبحث العلمي
عمادة البحث العلمي

الموضوع: بشأن الباحثة / تهاني العنزي

سعادة /الملحق الثقافي السعودي في الأردن حفظه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد :

اشارة الى خطاب سعادتكم رقم ٨٣٠٩ بتاريخ ١٤٣٣/٥/١٧هـ بشأن تطبيق أداة الدراسة للحصول على بيانات نوعية وكمية من أعضاء هيئة التدريس **للطالبة المبتعثة / تهاني فهد فواز العنزي والملتحقة بالجامعة الأردنية لمرحلة الدكتوراة التي تجري بحث بعنوان (تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها).**

نفيد سعادتكم بالموافقة على تسهيل مهمة الباحثة وتوزيع الاستمارات ونأمل من سعادتكم إبلاغ الباحثة بالموافقة وإرسال الاستمارة ليتسنى لنا اكمال اللازم .

مع دعواتنا للجميع بالتوفيق والسداد ،،،

وكيلة الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

أ . د. فردوس بنت سعود الصالح

الرقم ٢٠٦٩/ ج ش د التاريخ ١٩/ ٧/ ١٤٣٣هـ المشفوعات ......

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة الجوف
مكتب وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي
رمزه (١/٤/٥١)

جامعة الجوف
Al Jouf University

الرقم: ٨١٨/٤/٤/٤٣
التاريخ: ٥ / ٨ / ١٤٣٢هـ
المرفقات: ....

تعميم

سعادة الدكتور **عميد كلية العلوم الطبية التطبيقية**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد كلية الهندسة**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد كلية التربية**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد كلية العلوم المكلف**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد كلية العلوم الإدارية والإنسانية**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد كلية المجتمع بالقريات بنين**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد كلية العلوم والآداب بالقريات**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد كلية المجتمع**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد السنة التحضيرية**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد كلية الصيدلة**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد القبول والتسجيل**	**المحترم**
سعادة الدكتور **منسق كلية علوم الحاسب والمعلومات**	**المحترم**
سعادة الدكتور **منسق كلية المجتمع بطبرجل**	**المحترم**
سعادة الدكتور **عميد شئون أعضاء هيئة التدريس والموظفين**	**المحترم**

آمل من سعادتكم تسهيل مهمة الباحثة / تهاني بنت فهد العنزي لإجراء بحث ميداني وجمع معلومات تتعلق ببحثها (مرفق استبانه)

وتقبلوا سعادتكم خالص تحياتي وتقديري،،،

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي

د. ماهر بن مفضي العنزي

ص.ب : ٢٠١٤ - الجوف - سكاكا - هاتف : ٠٤٦٢٥٢٢٧١ - فاكس : ٠٤٦٢٤٧١٣٧
E-MAIL:VPSR@JU.EDU.SA البريد الالكتروني P.O.BOX 2014 .AL-JOUF.SKAKA. TEL:04 6252271 . FAX:04 6247137

Northern Border University
Vice President Office
For Post – Graduate Studies and Scientific Research
Memorandum

جامعة الحدود الشمالية
وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي
مذكرة إحالة

الرقم : ٨٦٠/٢٢/٢/د
التاريخ : ١٤/ ٦/ ٢٢ ١٤هـ
المشفوعات :

من وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي
إلى ....
مع التحية

☐ وكيل الجامعة
☐ سعادة مدير المكتب

☑ عميد كلية الطب .
☐ عميد كلية العلوم الطبية التطبيقية .
☑ عميد كلية التمريض.
☑ عميد كلية إدارة الأعمال .
☑ عميد كلية التربية والآداب .
☐ عميد كلية الهندسة .
☑ عميد كلية العلوم .
☑ عميدة كلية الاقتصاد المنزلي .
☑ عميدة كلية المجتمع للبنات عرعر.
☑ عميد كلية الحاسبات وتقنية المعلومات برفحاء .
☑ عميد كلية الصيدلة برفحاء .
☑ عميد كلية العلوم والآداب برفحاء .
☑ عميد كلية المجتمع برفحاء .
☑ عميدة كلية العلوم والآداب للبنات بطريف
☑ عميد كلية المجتمع بطريف .
☐ عميد شؤون الطلاب .
☐ عميد القبول والتسجيل .
☐ عميد شؤون المكتبات .
☐ عميد الدراسات العليا .
☐ عميد تقنية المعلومات .
☐ عميد البحث العلمي .
☐ عميد خدمة المجتمع والتعليم المستمر .
☐ عميد شؤون هيئة التدريس والموظفين .
☐ عميد تطوير التعليم الجامعي
☐ عميد السنة التحضيرية
☐ عميد التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد
☐ وكيل عمادة الجودة والاعتماد الأكاديمي

☐ مدير عام الشؤون الإدارية والمالية
☐ المشرف على إدارة العلاقات العامة والإعلام .
☐ المشرف على المركز الصحي .
☐ المشرف على إدارة المشاريع والخدمات العامة .
☐ مدير إدارة التخطيط والميزانية .
☐ مدير إدارة المشتريات والمناقصات .
☐ مدير الإدارة المالية.
☐ مدير مركز النشر والتأليف والترجمة .
☐ مدير إدارة التطوير الإداري .
☐ مدير إدارة المتابعة .
☐ مدير إدارة المستودعات .
☐ مدير وحدة تطوير أعضاء هيئة التدريس .
☐ مدير إدارة البعثات .
☐ مدير الإدارة القانونية .
☐ مدير مركز الاتصالات الإدارية .
☐ مدير إدارة الحركة .
☐ مدير إدارة أملاك الجامعة والإسكان .
☐ المراقب المالي .
☐ المجلس العلمي.
☐ مجلس عمادة البحث العلمي.
☐ اللجنة الدائمة للمعيدين والمحاضرين.
☐ اللجنة الدائمة للابتعاث والتدريب.
☐ اللجنة الدائمة للمشاركات الداخلية والخارجية.
☐ اللجنة الدائمة للجودة والاعتماد الأكاديمي.
☐
☐ سعادة ....

الموضوع: بخصوص /

☐ لإكمال اللازم على........ ☐ للإفادة ☐ للإعادة مع الأساس ☐ للعلم والإحاطة ☐ للاعتماد ☐ للتعميم
☐ للمفاهمة ☐ للمتابعة ☐ للدراسة وابداء الرأي ☐ للاعتذار ☐ للحفظ ☐ للتذكير بالموعد

الشرح آمل تسهيل مهمة المبتعث في الحصول على المعلومات حسب توجيه سعادة وكيل الوزارة

وكيل الجامعة
للدراسات العليا والبحث العلمي
د. محمد بن سعد الوصالبي

جامعة الحدود الشمالية
كلية العلوم و الآداب بطريف
الــوارد / ١٥٨
رقم الإحالة / ٨٦٠/٢٢/٢/د
التاريخ / ١٤٢٢/٦/١٦
المرفقات /

FAWAZ

ROYAL EMBASSY OF SAUDI ARABIA
CULTURAL MISSION
AMMAN



سفارة المملكة العربية السعودية
الملحقية الثقافية
عمان

سعادة وكيل جامعة القصيم للدراسات العليا والبحث العلمي وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ....

أود الإفادة بأن الطالبة المبتعثة / تهاني فهد فواز العنزي، والملتحقة بالجامعة الأردنية لمرحلة الدكتوراه ترغب جمع معلومات وبيانات تتعلق ببحثها والذي هو بعنوان **(تقدير الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعات الحكومية السعودية وتحديد أولويات تلبيتها)** وتحتاج إلى القيام بتطبيق أداة الدراسة للحصول على بيانات نوعية وكمية من أعضاء هيئة التدريس وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه ويرفقه صورة من خطاب سعادة وكيل الوزارة للشؤون التعليمية المكلف رقم (٤٥٩٤٦) وتاريخ ١٤٣٣/٤/٢٥هـ وخطاب سعادة نائب رئيس الجامعة الأردنية لشؤون الكليات والمعاهد الإنسانية المؤرخ في ٢٠١٢/٣/٦م المتضمنة الموافقة على تسهيل مهمة الباحثة .

آمل تلطف سعادتكم بالنظر في تحقيق رغبتها والإيعاز لمن يلزم بتزويدها بخطاب يتضمن موافقة سعادتكم على ذلك.

ولكم تحياتي ،،،

الملحق الثقافي السعودي في الأردن

د. علي بن عبدالله بردي الزهراني

الرقم: ٢٠٤٨٣ التاريخ: ١٤٣٣/٥/١٧هـ الموضوع: .... المرفقات: ....

هاتف: ٥٣٧٥٥٥٥ فاكس: ٥٣٣١٤٥٣ ص.ب: ٢٧١٧ عمان ١١٨٢١ الأردن البريد الإلكتروني: sacmjo@sacm.org.jo - E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo
Tel:5375555 Fax: 5331453 P.O.Box. 2717 Amman 11821 Jordan E-mail:sacmjo@sacm.org.jo - www.sacm.org.jo

ASSESSMENT OF TRAINING NEEDS OF FEMALE FACULITY MEMBERS AT SAUDI PUBLIC UNIVERSITIES AND DETERMINING ITS PRIORITIES

By

Tahani Fahed Fawaz Al- Enesi

Supervisor

Dr. Salamah Tannash, Prof

ABSTRACT

This study aimed to identify training needs assessment for female faculty members at public universities Saudi Arabia and prioritize needs. The study sample consisted of (٥٦٠) faculty member of the female distributors within two categories: the first category are female faculty members and of their number (٥٠٤) were selected randomly stratified. The second category consest of (٥٦) faculty member who hold the office of president or dean. In order to achieve the objectives of the study, was designed tools first is identifying the training needs of faculty members and prioritize met. The second tool is the interviews where the researcher to choose (٥٦) of female faculty members who hold positions (heads of departments and deans) and interviewed the study and application of the identification on them through dialoguing to the areas listed in the questionnaire. Included questionnaire its image primary (٧٠) paragraph covering areas: planning process teaching; human skills and communication; and use of

information technology and communications; guidance and leadership;, monitoring and evaluation; and scientific research; and community service; teaching methods.

The results of the study showed the following: The total score for estimates female faculty members at public universities Arabia to the training needs high. It estimates faculty females in public universities Arabia to the training needs in high areas (use of information technology and communications;, monitoring and evaluation; planning process teaching; and human skills and communication; teaching methods), while it estimates faculty females in areas (guidance and leadership; research Scientific; community Okhaddma) medium. The total score for estimates female faculty members at public universities Arabia to meet the training needs priorities high. It estimates faculty females in public universities Arabia priorities meet the training needs in high areas (use of information technology and communication, monitoring and evaluation, planning process faculty, teaching methods, and scientific research), while it estimates faculty females in the priorities of the needs areas (human skills, communication, and guidance and leadership, and community service) medium. The total score for the estimates of department heads and deans at public universities Arabia to the training needs of female faculty members is high.

It estimates heads of departments and deans in public universities Arabia to the training needs in high areas (use of information technology and communication, monitoring and evaluation, planning process teaching, human skills and communication, guidance and leadership, and teaching methods), while it estimates heads of departments and deans in the fields (, scientific research , and community service) medium. The total score for the estimates of department heads and deans at public universities Arabia to meet the training needs priorities high. It estimates heads of departments and deans in public universities Arabia priorities meet the training needs

of the faculty females in high areas (use of information technology and communications;, monitoring and evaluation; planning process teaching; teaching methods; and human skills and communication; and Waltoger and leadership), while it estimates faculty females in the priorities of the needs areas (scientific research; community Okhaddma) medium.

There is no statistically significant differences in the degree of estimates female faculty members at public universities Arabia to the training needs attributable to the variables academic rank, experience, and job, and the university from which they graduated. And found statistically significant differences in the degree of estimates female faculty members at public universities Arabia to the training needs in the areas of scientific research and teaching methods due to the variable type college and favor colleges humanity. And found statistically significant differences in the degree of estimates female faculty members at public universities Arabia to the training needs in the field of community service due to sexual variable and in favor of Saudi female faculty members.

In the light of the outcome of that study results researcher presented a set of recommendations, such as training female faculty members at public universities Arabia in the areas of teaching methods; Osthaddam ICT; planning for the teaching process; and scientific research; and monitoring and evaluation. And attention to the training of female faculty members in Saudi universities on technological innovations and work to provide universities with Palmsthaddthat to keep pace with technological developments in the field of education.